IGUALDAD GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

MANN+HUMMEL, S.A
CIF:A50012525
Polígono PLAZA. C/ Pertusa, nº:8.-
50197 - Zaragoza
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

MANN+HUMMEL IBERICA SAU dispone de su propio plan de igualdad, el cual, queda publicado junto con el convenio colectivo propio de empresa. Dicho plan es divulgado a todos los trabajadores y trabajadoras para su perfecto conocimiento. Disponemos de nuestra comisión de igualdad que se reúne de manera periódica.
En la última revisión del plan de igualdad, el plan de acción se centró en:
- Revisión, actualización y difusión del nuevo plan
- Campaña de sensibilización sobre la igualdad en el trabajo junto con el protocolo de acoso en el trabajo.
- Análisis de la situación de los puesto de responsabilidad en el ámbito de la producción
- Adaptación de un espacio para lactancia dentro de las dependencias del servicio médico
- Actualización de información a la comisión sobre las solicitudes recibidas en materia de conciliación de vida laboral y familiar
- Nuevas estadísticas respecto a la paridad por sección, BU, categoría y colectivo de nómina

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Nuestro compromiso queda palpable, entre otros, en el propio convenio colectivo de empresa. Publicado y puesto a disposición de todos los trabajadores. A parte del convenio de empresa como documento, existen otras muestras de compromiso como la creación de una comisión de igualdad en la que la dirección de la empresa es, como no podía ser de

otra manera, partícipe.
También mención especial a nuestro CODE (código de conducta de MANN+HUMMEL), carta social y protocolo de acoso.
Todo lo mencionado, está descrito en nuestra Memoria de Sostenibilidad y dentro de nuestra estrategia RCS 2018-2024. (ver indicadores y su análisis)

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Nuestro compromiso público queda patente en:
- La elaboración anual de la memoria de Responsabilidad Social Corporativa de acuerdo a los criterios del GRI-G4. (desde 2013...)
- Adhesión al Pacto Mundial
- Plan de igualdad
- Comisión de igualdad
- Convenio Colectivo
- Memoria Sostenibilidad dentro de estrategia RSC 2018-2024.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus

beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores

- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla.

- Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la organización.