GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Empleo e Industria

Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

C/ Teniente Coronel Valenzuela, 9
50071 Zaragoza (Zaragoza)

IGUALDAD PYMES

Empresa evaluada

LIBELIUM COMUNICACIONES DISTRIBUIDAS, S.L.
CIF:B99135832
Avda. María Zambrano, 31 Planta 7 Torre Este
50018 - 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?

SI

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

Libelium cuenta con políticas que defienden la igualdad de género, así como la multiculturalidad. La plantilla actual de libelium, cuenta con porcentajes equitativos entre hombres y mujeres, así como impera el principio de la no discriminación por razones de edad, raza o religión. Aunque los objetivos y los indicadores no están claramente definidos.

Existencia de sistemas de promoción interna basados en méritos no excluyentes por sexo. Los sistemas de promoción en Libelium están claramente definidos en los planes de carrera de cada departamento. Estos planes de carrera se han fijado en base a unas competencias transversales y aplicadas a cada proceso departamental, apoyados en las áreas de responsabilidad.
Es por ello, que en el sistema de promoción interno se valoran las cualidades de los trabajadores y su sacrificio y talento. Se establecen categorías junior, senior y specialist dentro de cada plan y anualmente se revisa la situación de cada trabajador en su evaluación del desempeño, analizando si ha cumplido las expectativas y tiene méritos profesionales suficientes para promocionar internamente.

¿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?

Libelium está desarrollando una política de Recursos Humanos enfocada a la captación y

retención del talento en la empresa. Desde esa perspectiva, la empresa ha desarrollado diferentes iniciativas que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Especialmente, porque el sector tecnológico en el que se enmarca la actividad de la compañía es mayoritariamente masculino (por ausencia de vocaciones femeninas entre las titulaciones de ingeniería) y la dirección de la empresa está especialmente concienciada para favorecer la inclusión femenina en la plantilla de trabajadores.

¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, el distintivo Igualdad en la Empresa, otros reconocimientos, etc.?

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

N/A

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- 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.

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.
- 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.
- 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.

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 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.