



Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 15 de febrero de 2022

Nombre de la entidad	METROVACESA, S.A.		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden IGD/533/2020, de 5 de junio (Resuelve la convocatoria de 2018)		
Descripción de la entidad	Promotora inmobiliaria contemporánea. Desarrollamos actividad promotora de gestión de suelos, desde la urbanización a la promoción y venta de suelo, viviendas y otros activos de gran calidad localizados en España.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	75	105	180
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>El Principio de Igualdad se incorpora de manera transversal en la gestión empresarial, con especial atención en las políticas de recursos humanos y las políticas de comunicación manteniendo las siguientes prioridades:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Incorporar en los procesos de trabajo relacionados con la gestión de recursos humanos ya existentes, aquellas cuestiones que garanticen la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades.2. Realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad con el fin de que la igualdad de género se impregne en la cultura empresarial.		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>Participación activa en “Inspiring Grils”, focalizada en aumentar la ambición profesional en las niñas, así como sus expectativas laborales. En septiembre de 2021 se invitó a participar a todas las mujeres de la empresa y se inscribieron 9 trabajadoras con los siguientes perfiles: Abogada, Directora de Desarrollo Corporativo, Directora de Asesoría Jurídica, Responsable de Calidad, Gerente de Suelo, Directora Comercial, Marketing e Innovación, Técnico de RRHH, Responsable de RRHH y Responsable de Auditoría Interna, quienes voluntariamente comparten su experiencia profesional con niñas de diferentes centros escolares.</p> <p>Taller de Sensibilización sobre Sesgos Inconscientes (3 horas), dirigido a todo el personal con carácter voluntario y realizado en noviembre de 2021</p> <p>Como consecuencia de las pautas establecidas para</p>		

incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección de personal se han alcanzado los siguientes logros:

- Una inserción del 50% mujeres y 50% hombres en el Programa Talento 2020 (puestos Trainee), partiendo de un elevado nivel de masculinización en 2018 (el 86% fueron hombres y el 14% mujeres)
- Reducción de la segregación horizontal en el Área de Operaciones de Residencial, incrementándose la presencia de mujeres del 30% en 2018 al 34,34% en 2020.
- En 5 de las 9 áreas funcionales (56%) se mantienen los niveles de equidad.

El acceso a las documentación y actuaciones relativas a las políticas de igualdad es de acceso restringido al personal de la empresa a través de la intranet denominada internamente Pórtico.