

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PROIN-PINILLA, S.L.

CIF:B50657469

Polígono El Pilar. C/Ana Abarca de Bolea 22 Nave

A.

50014 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

21/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

34

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Aunque no tenemos una política específica de conciliación familiar, en el grupo empresarial se fomenta la flexibilidad y la conciliación familiar.

Tenemos política de teletrabajo de dos días al mes, pero por motivos organizativos o por necesidad del trabajador pueden solicitar más días de teletrabajo. Los viernes y las vísperas de festivos se hace jornada intensiva hasta las 15h.

Ofrecemos también horarios de entrada y salida flexibles entre las 8 y las 9.

Aparte de esto, tenemos canales de comunicación cercanos, con lo que cualquier necesidad que le pueda surgir al trabajador prácticamente en la totalidad de casos se ha concedido.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Cada año se hacen reuniones con todo el personal en conjunto con la performance review en la que se comentan todo tipo de aspectos. No tenemos una encuesta como tal pero si

que se comentan este tipo de aspectos.

Por otro lado, cada año se hacen Workshop de comunicación en el que a través de una encuesta de satisfacción obtenemos una puntuación para después comentar los ítems, Uno de los ítems es el de bienestar y comentan como es la empresa y como les gustaría que fuera, una vez que hemos terminado con el taller se proponen medidas correctivas.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Si, cada año

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Teletrabajo

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

-

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios

sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Tenemos retribución flexible, en la que nos entra ticket restaurante, guardería, seguro de salud y ticket transporte. Esto se deduce de la nomina como retribución con lo que la retención del IRFP es menor.

Tenemos acceso al BeMarket en la que si compramos a través de la web tenemos descuentos.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

-

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Tenemos una política de igualdad y diversidad.

Proin Group apoya el principio de igualdad de oportunidades y se opone a todas las formas de discriminación en base al sexo, raza, nacionalidad, origen étnico, religión y creencia, matrimonio y unión civil, orientación sexual, cambio de sexo, discapacidad, color, embarazo y maternidad, ciudadanía o cualquier otra característica protegida por las normas locales. Tampoco se tolerará la discriminación en base a las horas de trabajo (trabajo de tiempo parcial, contrato a término fijo, trabajo flexible) que también es injustificable. Animamos a nuestros empleados a denunciar los comportamientos discriminatorios siempre que los observen, utilizando el Proceso confidencial de denuncias si es necesario.

Estos principios se aplican a nuestros procesos de reclutamiento, desarrollo, promoción, gestión de recompensas y comunicación, además de todos los términos y condiciones de la contratación.

Buscamos desarrollar un ambiente de trabajo donde tratemos a todos los empleados como individuos, de manera justa y coherente. Procuraremos retirar las barreras reales o aparentes innecesarias para que nuestros empleados busquen oportunidades a través de la capacitación y el desarrollo, los cambios de roles y la planificación del desarrollo profesional.

En el año 2023 hemos hecho un taller de diversidad & Inclusión a toda la empresa.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Tenemos creado un comité de igualdad en el que nos reunimos trimestralmente.

Hemos firmado la carta de diversidad y durante el mes europeo de la diversidad se han hecho actividades durante todo el mes de mayo. Hemos hecho varios comunicados y hemos tenido acceso a un monólogo.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Una de las empresas del grupo es Protec & Marti que es un centro especial de empleo en la que trabajan personal con discapacidad. Aparte de eso, colaboramos con otras entidades con personal con difícil acceso al mundo laboral,

8. ¿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 relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

-

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es 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.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. 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.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y 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.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. 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. Se revisa periódicamente.

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. 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 empresa.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

- Donación de batas quirúrgicas y mascarillas infantiles a la fundación Ronald Macdonald en el hospital materno-infantil.

- Colaboración con la fundación Ecomar para la limpieza de la ribera del Ebro (21/10/2023)

- Donación periódica a la asociación Española contra el cáncer.

- Donación periódica a la asociación international children care.

- Donación de ropa a África de manera puntual varias veces.

- Se donan máquinas en desuso y tejidos a institutos y colegios de educación especial.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Ecomar, Asociación Española contra el cáncer, Asociación internacional children care, María Soriano, IES Luis Buñuel, El. África (cliente en África).

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Depende de la donación, algunas son de forma puntual, una vez al año y otras de forma periódica todos los meses

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Desde Proin Group estamos concienciados en la cultura y educación por lo que:

- En el año 2022 y en el año 2023 hemos firmado la carta de diversidad.
- Tenemos programas de talento que vamos desarrollando a lo largo del año. Actualmente tenemos activado el Launching Programme by Bunzl University, que es un programa de liderazgo y habilidades comunicativas para los responsables de área. Este programa ha tenido 3 convocatorias, la última del 27-29 de septiembre en Barcelona.
- Operations Programme: 20 y 21 de noviembre. Formación destinada a responsables/coordinadores de almacén y producción.
- Sales Academy: 22-23 Noviembre. Formación en Barcelona para todos los comerciales del grupo empresarial.
- Formación atención al cliente. Para todo el equipo de AC. Diciembre 2023.
- Tenemos creado un club de lectura con intercambio de libros.
- Acogemos jóvenes en prácticas para su formación tras sus estudios.
- Nos hemos adherido al programa de retorno de jóvenes talento a España,
- Plan de Sucesión. Cada año se presenta ante la multinacional. Se incluye aquí a los posibles sucesores de cargos directivos en la empresa y se comunica al personal con potencial para otros puestos, se hace un plan de acción para potenciar los perfiles y retenerlos en la compañía.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con el personal de la empresa y con estudiantes

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Como habéis podido leer en la primera pregunta, a lo largo de todo el año se realizan actividades para fomentar la cultura.