

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MIASA ZUERA, S.L.

CIF:B99490674

Polígono Industrial Llanos de la Estación C/joaquín

Costa, Nº 5

50800 - Zuera

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

103

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Dentro de las acciones implantadas en el Plan de Igualdad elaborado en 2022, se encuentran acciones relacionadas con la defensa de los derechos de vida personal, laboral y familiar con el objetivo de lograr condiciones de trabajo igualitarias que permitan conciliar la vida personal y familiar.

Entre estas acciones se encuentra la comunicación y la proporción de información a toda la plantilla de los derechos de conciliación que disponen actualmente así como la revisión de los mismos para su posible ampliación.

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

El departamento de RRHH realiza evaluaciones de satisfacción laboral de la plantilla con una regularidad semestral, aproximadamente.

La conciliación laboral es una de las áreas que entran en evaluación.

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

Como se ha comentado anteriormente, entre las acciones del Plan de Igualdad elaborado recientemente, se encuentra la revisión de los derechos de conciliación y la evaluación de la posibilidad de ampliación según las necesidades tanto de la organización como la de los trabajadores.

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Además de las medidas mencionadas anteriormente, l@s trabajadores tienen la posibilidad de adaptar su jornada intensiva si lo necesitan en algún momento puntual. Por ejemplo, si necesitan entrar una o dos horas más tarde, o por la mañana, lo pueden recuperar sin ningún inconveniente (coordinado siempre con el departamento al que pertenezcan).

Además, gracias al trabajo en la organización departamental de diversas secciones, se ha favorecido la posibilidad de reducciones de jornada compatibles con las horas de asistencia educativa de algunos trabajadores.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo

- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Dentro de las medidas de movilidad, para la mayor parte de la plantilla, la organización se encuentra en la misma localidad, o bien a poca distancia, que la vivienda familiar (la cercanía es una variable a considerar en los procesos de selección). Para el resto del personal, se ofrece la posibilidad de coincidir en turnos con los trabajadores de la misma localidad para que puedan compartir transporte o bien, reciben en sus nóminas el importe correspondiente por kilometraje de distancia.

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.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 14. Otros

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

Entre las opciones comentadas anteriormente, se ofrece la posibilidad de emplear horas generadas de flexibilidad para el disfrute de aquellos eventos o citaciones importantes a la que nuestros trabajadores solicitan por conciliación familiar.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

Dado que disponemos de una bolsa de horas en la que los trabajadores acumulan días libre a su disposición, se facilita el uso y disfrute de los mismos según las necesidades e intereses familiares.

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, plan de igualdad

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.

MIASA ZUERA SL DB47PM38

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.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se constituyó una mesa negociadora que actúa como grupo de seguimiento y control de que las acciones propuestas se están llevando a cabo en el plazo establecido.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Debido a que la actividad industrial fluctúa según la demanda de necesidad de los clientes y por lo tanto el volumen de plantilla, las medidas de inserción laboral de discapacidad se reducen al cumplimiento de la normativa vigente.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Recientemente hemos puesto en marcha la adaptación y evaluación de las distintas políticas en materia de derechos humanos y código ético, en la que se pone de manifiesto las acciones y normativa interna a seguir para todos los miembros de la organización.

En esta línea, tenemos una declaración de compromiso por parte de Dirección en la que se informa a la plantilla el compromiso, por parte de la organización, en establecer líneas de actuación acorde a la Responsabilidad Social Corporativa, en materia de respeto al medio ambiente y los derechos humanos.

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

- 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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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
- 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.
- 6. 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

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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 definan 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.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

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.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Para favorecer la inclusión laboral de aquellos grupos más vulnerables, la organización da a conocer sus ofertas laborales a las instituciones cercanas, como es por ejemplo, el propio ayuntamiento de la localidad; organismo desde el que se reciben candidaturas de gran diversidad (tanto por género, edad, origen, experiencia..).

Además del ayuntamiento de la localidad, colaboramos con PAMUR (Programa de Apoyo a Mujeres en los ámbitos rural y urbano); entidad desde la que también recibimos candidaturas de los grupos más vulnerable, como son las mujeres de las zonas rurales de alrededor.

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

Ayuntamiento de Zuera
Fundación laboral (PAMUR)

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

En cada inicio de campaña y según necesidades de personal, se mantiene una

comunicación prácticamente constante con ambas entidades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Actualmente no disponemos de acciones que ayuden a la difusión de la cultura de Aragón en nuestra organización, aunque se ha establecido como propuesta para el próximo ejercicio, dada la diversidad étnica de nuestros trabajadores, incluir dentro del boletín informativo un apartado con información cultural que pudiera resultar de interés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La previsión del objetivo anteriormente descrito estaría orientado a toda la plantilla.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo previsto está enmarcado dentro de la elaboración de un boletín informativo cuya periodicidad es mensual.