Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

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

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Fecha: 22/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

700 personas

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.

El plan de igualdad ha sido actualizado en 2021 a través de la comisión creada al efecto (con miembros del comité de empresa y representantes de la dirección) y en 2022 dicho plan ha sido registrado en la oficina pública de registro de planes correspondiente. En 2023 dicha plan ha sido actualizado tanto a nivel de contenidos como a nivel de composición de la Comisión de Igualdad ya que ha habido elecciones sindicales en marzo/23.
Adicionalmente, y dentro del seno de la misma comisión de igualdad, se ha creado (modificado y actualizado) un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo o de cualquier tipo de violencia en la empresa. E igualmente se ha publicado

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

Mediante encuestas de satisfacción de empleados. El cuestionario en cuestión es mas amplio que el tema de las políticas de conciliación considerado aisladamente.
Tambien se puede obtener a través de la encuesta de riesgos psicosociales.
Para el ultimo trimestre de 2023, está prevista la realización de una nueva encuesta de satisfacción de empleados y una nueva encuesta de riesgos psicosociales.

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

La Comisión de igualdad se reúne con cierta periodicidad. En dichas reuniones se revisan los datos e indicadores que habitualmente trabajamos.

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.
- 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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Horario de trabajo flexible en administración entradas de 7:45 a 9:15 y las personas con hijos menores de 12 años hata las 9:30 y salidas a partir de las 15:00 hasta las 19:00.

Vacaciones para personal de adminisración a poder acordar con sus responsables fechas de disfrute durante todo el año, en producción tambien se pueden cambiar las oficiales que son de cuatro semanas consecutivas por otras fechas.

Excedencia de un mes con reserva de puesto de trabajo por enfermedad grave de conyuge o hijos.

Disfute de un numero de de dias (1-4) de libre disposición según calendario laboral y turno de trabajo.

Jornada reducida de verano meses de julio y agosto.

Adaptacion en parte del calendario laboral con el escolar (Pilares, vacaciones de navidad)

Elección del primer día disfrute del permiso por hospitalización de parientes cercanos

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Para el caso de los desplazamientos en jornada laboral, la compañía dispone de un pull de coches de uso compartido

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Para Navidad los trabajadores reciben dos tipos de cesta:
- Por parte de la empresa
- Por parte del comité de empresa cuya financiación viene de las máquinas de vending y que la empresa les ha cedido la gestión

Ropa corporativa (no la ropa de trabajo propia del puesto)
Ayudas a la formación (reguladas en el convenio de empresa)

Inscripciones gratuitas a eventos patrocinados por la empresa (Maraton de Zaragoza y 10K)
Dia de la Familia
Cena anual de Convivencia
Club Social
Voluntariado Corporativo
Vale de filtros

Transporte de empresa a todos los turnos
Servicio Médico (médico de empresa con posibilidad de expedir recetas)

Comedor: menú financiado por la empresa

etc

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

En las reducciones de jornada por guarda legal, se posibilita además que el horario elegido por la persona trabajadora se tambien flexible

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.

Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (mites.gob.es)

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.

La comisión de igualdad ya existente (formada por representantes de los trabajadores y de la empresa), entre otras funciones y objetivos, tiene establecido dentro de su organo de funcionamiento el seguimiento periódico de los temas a tratar. Ejemplo:
- Seguimiento y actualización del cuadro de indicadores de plan de igualdad
- Seguimiento sobre si ha habido uso de protocolo de acoso
- seguimiento del plan de medidas

- Otros

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.

MANN+HUMMEL IBERICA SAU cubre la cuota del 2% de plantilla con discapacidad por lo que no se ha optado por la adopción de medidas alternativas

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.

A través del CODE (código de conducta del GRUPO MANN+HUMMEL)

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.
- 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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, 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.
- 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.
- 4. 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

El Voluntariado corporativo de MANN+HUMMEL IBERICA se nutre de trabajadores de la empresa que aportan, de manera altruista, su tiempo para dedicarlo a las diferentes actividades que se desarrollan.
As´cabe destacar:
- Programas de entretenimiento de personas mayores en residencias: canciones, monólogos, bailes, jotas, etc... la empresa dota de todos los medios técnicos y económicos necesarios para desarrollar las actividades
- Gimkana con la Asociación Sindrome de Down de Zaragoza
- Reforestar zonas quemadas (plantación de árboles)
- Reconstruir zonas deterioradas de determinadas entidades (Colegio Goya para niños especial dificultad, centro de caballos en Villanueva para terapias con niños autistas)
Todas estas actividades, como se ha dicho, son realizadas en su totalidad por trabajadores de la empresa,

Sin embargo valga decir que en el último año, no se han realizada tales actividades a causa, entre otras, de la pandemia

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

Reisdencias de ancianos
- Fundación DFA
- Asociación sindrome Down
- Ayuntamientos (Zaragoza): plantación de arboles en Peñaflor
- Aldeas Infantiles
etc..

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

Existe un plan anual de actividades (si bien conviene mencionar que se ha visto drásticamente reducido por la pandemia)

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

MANN+HUMMEL a través de su marca MANN FILTER, patrocina la Maraton de Zaragoza y la 10K.

Para ello, dentro del acuerdo del patrocinio, nuestra empresa dispone de un cupo de entradas para ambas carreras que se cubre con trabajadores y sus amistades o allegados. Nuestro objetivo es llenar la Plaza del Pilar de una marea verde/amarilla.

Escuela de filtración: Nuestros técnicos especialistas en filtración imparten clases en aquellos centros educativos que enseñan la especialidad de automoción

Mencionar que tenemos varios Managers que impartes clases en la Universidad de Zaragoza y en varias escuelas de negocios

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Zaragoza running: Maraton y 10K. El colectivo de nuestro patrocinio está destinado a todo aquel corredor (profesional o no) que quiera correr una de las carreras. Es evidente que este evento tiene un alcance mucho mayor que el de los corredores ya que su divulgación es internacional

- Escuela de Filtración: El colectivo destinado son los alumnos de aquellos grados relacionados con la automoción en toda España.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

El patrocinio de la Maraton y la 10K tiene una periodicidad anual.
La Escuela de filtración se rige por el calendario anual escolar