

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**MANIPULADOS Y SERVICIOS PICARRAL, S.L.**

CIF:B50781608

Polígono Ind. Alcalde Caballero. C/Monasterio de  
las Huelgas 23 Nave 1

50014 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29/09/2023

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A 29 de septiembre de 2023 el número de personas trabajadoras es de 33.

### 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.**

Nuestro Plan de Igualdad recoge medidas de conciliación y la planificación de acciones de sensibilización y divulgación de la corresponsabilidad. Por ejemplo, se admite el teletrabajo en aquellos puestos que así lo permiten, la flexibilidad horaria y los permisos retribuidos para atender necesidades de familiares directos como acompañamientos médicos y citas en los centros escolares .

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

NO

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

Sin respuesta

**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**

Tenemos contemplado dentro de nuestro Plan de Igualdad un seguimiento de las acciones contempladas en el mismo anualmente. El seguimiento facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la implementación de las medidas previstas a partir del análisis de los indicadores de seguimiento asociados a cada una. Una vez revisados estos indicadores se procederá a cumplimentar una «ficha de seguimiento» individualizada de cada medida, que contendrá:

- ? Grado de desarrollo de la medida
- ? Medición de los indicadores de seguimiento
- ? Incidencias detectadas en su implementación
- ? Medidas correctoras adoptadas (si es el caso)

Esta ficha será cumplimentada por las áreas de la empresa o personas responsables de la implementación de cada medida. En caso de ser una medida transversal a toda la empresa, se designará una persona responsable de recabar la información de forma conjunta.

Las fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad y se anexarán al I Plan de Igualdad 2023-2026 con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

La Comisión elaborará un informe de seguimiento anual en el que resumirá la información sobre el proceso de implementación de las medidas.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Sin respuesta

**¿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?**

Sin respuesta

**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 ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. 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 otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Sin respuesta

**¿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).
- 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?**

Sin respuesta

## **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.**

Registrado el 20 de septiembre de 2023

**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.**

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de manera programada regularmente, una vez al año.

El seguimiento facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades surgidas en la implementación de las medidas previstas a partir del análisis de los indicadores de seguimiento asociados a cada una. Una vez revisados estos indicadores se procederá a cumplimentar una «ficha de seguimiento» individualizada de cada medida, que contendrá:

? Grado de desarrollo de la medida

? Medición de los indicadores de seguimiento

? Incidencias detectadas en su implementación

? Medidas correctoras adoptadas (si es el caso)

Esta ficha será cumplimentada por las áreas de la empresa o personas responsables de la implementación de cada medida. En caso de ser una medida transversal a toda la empresa, se designará una persona responsable de recabar la información de forma conjunta.

Las fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad y se anexarán al I Plan de Igualdad 2023-2026 con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del mismo.

La Comisión elaborará un informe de seguimiento anual en el que resumirá la información sobre el proceso de implementación de las medidas.

**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?**

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

El objetivo final de Mapiser, como dispositivo de empleo protegido, es lograr la incorporación a mercado ordinario del equipo humano en situación de vulnerabilidad y/o con certificado de discapacidad. Para lograr el objetivo y sistematizar el trabajo orientado a este fin, cada miembro del equipo Mapiser tiene diseñado un instrumento de inclusión, denominado PIP (Proyecto de Inclusión Personal) donde se recoge: su diagnóstico de inclusión a la entrada a la empresa, su itinerario definido por los objetivos que mejoren su empleabilidad, las tareas y las evaluaciones del proceso junto con las revaloraciones del diagnóstico inicial. Esta herramienta permite sistematizar y profesionalizar el proceso de acompañamiento y apoyo en la adquisición y desarrollo de competencias personales y sociales y habilidades laborales, que posibiliten a la persona un mejor acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo.

Así el itinerario de inclusión sigue siendo nuestra principal herramienta de trabajo y queda establecido en todas las fases: desde el proceso de selección con aplicación de criterios que ayudan a determinar que candidaturas tienen posibilidades de incorporación a mercado ordinario, el proceso de adaptación donde se diagnostican niveles de competencias y se perfilan los primeros objetivos, la fase de seguimiento donde se apoya la capacitación profesional a través de la medición y la mejora de competencias profesionales y, por último, la fase de incorporación a mercado ordinario.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Sin respuesta

**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.
- 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.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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?**

Fundación Picarral y Fundación Integración y empleo son las dos fundaciones promotoras de Mapiser. y en su estructura contemplan grupos de voluntariado que trabajan en diferentes temas de acción social, potenciando que las diferencias no se conviertan en desigualdades. El grupo de trabajadores y trabajadoras de Mapiser tienen opción de participar voluntariamente dentro de estos grupos.

Desde la propia empresa se participa habitualmente en acciones de solidaridad como pueden ser:

Proyecto Kyabe en el Tchad, es un proyecto para formar en distintas materias técnicas a la ciudadanía, para que posteriormente transmitan los conocimientos adquiridos como una red. Se han suministrado ordenadores, portátiles y embalajes para garantizar que tanto estos artículos como el resto de la ayuda humanitaria llegaran a destino con garantías para su funcionamiento.

Obra social El Carmen, suministramos de manera gratuita envases alimentarios.

Mentorías de proyectos sociales del IAF.

Trabajos concretos a demanda de la AVV Picarral

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

Fundación Picarral

Fundación Integración y Empleo

Obra del Carmen

IAF

AVV Picarral-Salvador Allende

Kyabe avanza

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

A demanda.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Se informa a la plantilla trimestralmente de diferentes actividades socio culturales en la ciudad y se anima a su participación.

Se participa en el ciclo de teatro solidario organizado por la compañía de teatro aragonesa Che y Moche.

En la organización de eventos de la empresa, se contrata a compañías aragonesas para su dinamización.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Con toda la plantilla de la empresa.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Trimestralmente las informaciones, anualmente la participación en el ciclo de teatro solidario y en momentos concretos de celebración de la empresa.