

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

EUROMAT SYSTEM, S.L.

CIF:B44151835

Ronda Teruel nº:52 - Bajos

44600 - Alcañiz

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

10/08/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

5

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.

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los valores principales de Euromat. El hecho de contar con una plantilla con un número reducido de trabajadores no es obstáculo para que se pueda flexibilizar al máximo su horario laboral, dado que la distribución del trabajo permite que esto se adapte a sus circunstancias familiares y personales. En este sentido, los trabajadores pueden distribuir el tiempo laboral de la manera más adecuada a sus necesidades, a través de horarios de entrada y salida flexibles, acumulación de horas de trabajo, modo teletrabajo en las tareas que así lo permiten o estableciendo consensuadamente los turnos de trabajo si es preciso.

Por otra parte, desde el centro formativo, el personal es consciente de que los horarios en las acciones formativas deben ajustarse a las necesidades del alumnado, facilitando la conciliación de su vida familiar y educativa en la mayor medida posible.

En este sentido, la programación de los cursos se adapta al calendario escolar en Enseñanzas Primaria y Secundaria, teniendo en cuenta días lectivos y no lectivos, así como periodos vacacionales.

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

Dado que Euromat cuenta con una plantilla reducida de trabajadores, la organización del trabajo se realiza de forma consensuada entre todos ellos, lo que garantiza la puesta en común de todas las posibilidades y el acuerdo común general en cada ocasión.

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

NO

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

Dado que Euromat cuenta con una plantilla reducida de trabajadores, la organización del trabajo se realiza de forma consensuada entre todos ellos, lo que garantiza la puesta en común de todas las posibilidades y el acuerdo común general en cada ocasión.

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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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.
- 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?

En nuestra empresa, cuando las funciones y responsabilidades de nuestros empleados lo permiten, fomentamos y facilitamos el teletrabajo como una medida para mejorar la flexibilidad y el equilibrio entre trabajo y vida personal. Esta opción permite a nuestros empleados y colaboradores realizar su trabajo desde sus hogares u otros lugares de su elección, reduciendo así los desplazamientos diarios y los tiempos de traslado. Al implementar el teletrabajo, buscamos maximizar la eficiencia y la productividad, al tiempo que damos la oportunidad de adaptar los horarios para que se ajusten mejor a las

necesidades individuales y responsabilidades familiares de nuestra plantilla. Nuestra prioridad es garantizar un entorno de trabajo cómodo y favorable para todos, y el teletrabajo es una de las herramientas clave que utilizamos para lograrlo.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Realizamos nuestras reuniones de equipo a través de videoconferencias para optimizar la eficiencia y ahorrar tiempo, permitiendo la participación inclusiva y una comunicación clara y efectiva, independientemente de la ubicación geográfica de nuestros empleados. La flexibilidad horaria facilita la conciliación entre trabajo y vida personal, mientras que la reducción de desplazamientos contribuye a un menor impacto ambiental. Además, las videoconferencias aseguran la continuidad operativa en situaciones adversas y mejoran la productividad al evitar distracciones. También se destaca la capacidad de registrar y documentar las reuniones para futuras referencias y seguimientos precisos de los temas abordados.

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 8. Otras medidas

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

Además de cumplir expeditivamente con la legislación pertinente en cuanto a permisos y bajas laborales, como empresa somos muy conscientes de que otorgar tiempo libre a los empleados para asuntos personales cuando así lo necesitan demuestra respeto por su

equilibrio entre trabajo y vida. Mejora el bienestar, la satisfacción laboral y promueve una cultura de inclusión y compromiso.

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.

Desde Euomat se garantiza la igualdad de oportunidades y no discriminación en todos los procesos selectivos que se llevan a cabo en materia de personal, ya sea referida a la propia plantilla de la empresa, a la selección de proveedores o a la participación de alumnos de nuestros cursos de formación.

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.

Anualmente, revisamos y valoramos el conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación implantadas en la empresa. A tal efecto, de forma paralela a la auditoría de las normas de calidad empresarial y gestión medioambiental certificadas, se realiza una revisión de los indicadores establecidos, como la equidad salarial y la representación de género en roles clave. Esto nos permite implementar medidas correctivas precisas y fomentar la capacitación y sensibilización continua sobre igualdad de género y diversidad, para mantener un enfoque constante en la promoción de una cultura inclusiva en la empresa.

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

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

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

- 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.
- 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.
- 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.).

- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Desde Euromat colaboramos con diversas entidades sociales, apoyando su labor y ofreciéndoles asistencia técnica informática o planes de formación adaptados a cada una de sus necesidades en lo que se refiere al trato con diversos colectivos que requieren de una atención especial.

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

Colaboramos principalmente con Cruz Roja.

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

De forma anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Euromat Formación realiza, anualmente, la impartición de Planes de Formación dirigidos a personas ocupadas y desempleadas, subvencionados por el Instituto Aragonés de Empleo. Esto se complementa con la realización de formación privada (informática, ofimática, competencias digitales, marketing, ...).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

En estas acciones, se da prioridad a los colectivos que se indica en cada convocatoria, siguiendo las directrices establecidas por el Instituto Aragonés de Empleo.

De esta manera y a fin de garantizar el acceso a la formación de las personas con mayores dificultades de inserción o de mantenimiento en el mercado de trabajo, en los procesos de selección del alumnado se da prioridad de participación a las personas trabajadoras pertenecientes a los siguientes colectivos: que tengan baja cualificación; personas paradas de larga duración; víctimas de violencia de género; inmigrantes; que tengan reconocida la condición de refugiado, sean solicitantes o beneficiarias de protección internacional, del estatuto de apátrida o de protección temporal; las mujeres no incorporadas al mercado laboral hace más de cinco años; que se encuentren en situación o riesgo de exclusión; o que tengan una discapacidad.

Se considerarán personas en situación o riesgo de exclusión, aquellas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Personas perceptoras del Ingreso Mínimo Vital, regulado por Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, o de la Prestación Aragonesa Complementaria del citado Ingreso, regulada por el Decreto-ley 5/2020, de 29 de junio, del Gobierno de Aragón o, en su caso, del Ingreso Aragonés de Inserción mientras este perviva, de acuerdo con lo dispuesto en las disposiciones transitorias primera y segunda de esta última norma. También personas perceptoras de subsidios por desempleo u otras prestaciones equivalentes. Esta condición se extiende a los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de cualquiera de las prestaciones anteriores.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a la que se hace referencia en la letra anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora.
 - Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Personas jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de situación de tutela por parte de Instituciones de Protección de Menores, así como internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- e) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por la Comunidad Autónoma de Aragón.
- f) Menores extranjeros no acompañados.
- g) Personas pertenecientes a minorías étnicas, que acrediten estar en situación o riesgo de exclusión social.
- h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social de centros inscritos en el Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la Comunidad Autónoma de Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estos planes formativos se llevan a cabo de forma continua, siguiendo las diferentes convocatorias de planes de formación para el empleo que se convocan desde el Gobierno

de Aragón.