

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

KETER IBERIA, S.L.U.

CIF:B99361826

Carretera de Logroño 4,5

50011 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

95

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.

Tenemos medidas de conciliación dentro del Plan de Igualdad, en diversas áreas. Algunos ejemplos de dichas medidas son:

Dentro del área de Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral:

- Difundir mediante folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007 y las que amplía el Plan de Igualdad.
- A través de las solicitudes formuladas por el personal de la plantilla, hacer un estudio que sirva para proponer ideas en el ámbito de la conciliación y utilizarlas como medidas de implantación a futuro.
- Permitir la adaptación de jornada, sin hacer reducción de esta, para quienes tengan personas dependientes.

Dentro del área de Formación:

- Realización de la formación en jornada laboral, cuando no sea posible se combinará la formación presencial con la formación a distancia para facilitar la conciliación de responsabilidades familiares o personales.

Dentro del área de Condiciones de Trabajo:

- Extender, siempre que esté debidamente acreditada, esta situación, los derechos de

conciliación para parejas de hecho.

- Elaborar un cuestionario, para propulsar el conocimiento sobre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla.

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 año en curso, hemos realizado Focus Groups + encuestas al personal para conocer su grado de satisfacción.

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

Se realiza un seguimiento de las medidas como parte del Plan de Igualdad (progreso y nuevas implementaciones o acciones por parte de la empresa para cada medida).

Se pone a disposición de la plantilla un Buzón de Sugerencias.

Se solicita feedback al Comité de Empresa (Representación de las personas trabajadoras) en reuniones trimestrales o habituales.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No tenemos de momento pero estamos trabajando para ello.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 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?

Otro beneficio que tenemos:

- Plataforma de E-learning Goodhabitz con más de 80 acciones formativas.

Se hace uso de esta plataforma en horario laboral para formación laboral.

También se pone a disposición del personal el acceso a la plataforma en su vida personal sin requerir autorización de la empresa ya que son voluntarias y no están relacionadas con la formación laboral.

¿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.
- 7. Otras

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

- Coche de empresa para el personal comercial o que por su puesto, lo requiera.
- Se incluye plus en nómina como parte del convenio colectivo (transporte/distancia) al que le aplique.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 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.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- Servicio de Catering proporcionado por un proveedor local
- Seguro de Salud de MAPFRE como retribución flexible
- Descuento de un 12% en servicios de Clínica Fixius (fisioterapia, yoga, etc)
- Plataforma de E-learning Goodhabitz.
- Regalos por nacimiento y apoyo por defunción.
- Plataforma de descuentos gratuita: Corporate Benefits.
- Sorteos de productos de empresa.
- Programa de Apoyo al Personal (línea gratuita de apoyo los 365 días).
- Donaciones a otras entidades.

- Servicio médico 3 veces a la semana.
- Actividades con familiares: visita a fábrica.
- Sensibilización y comunicación de programas locales (dejar de fumar, violencia de género).
- Descuentos en productos para la plantilla, familiares y amistades..

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

- 8. Otras medidas

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

Permiso retribuido para participación en actividades de voluntariado

Permiso retribuido para asistencia a charlas de actualización según los objetivos del departamento

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

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.

Se realizan varias reuniones de seguimiento con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad anualmente.

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. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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

- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La empresa tiene una política de 2 medios días anuales para voluntariado del personal de plantilla.

Adicionalmente, se realizan charlas a institutos/escuelas/ONG en varios ámbitos, por parte del personal voluntario de plantilla:

- Circularidad y Reciclaje
- Diversidad
- Igualdad en el ámbito laboral (oportunidades).

Donamos material de empresa a diversas entidades a lo largo del año

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

Plena Inclusión
IES Andalán

CEIP Marchos Frechin.
IES Santiago Hernández
SOMOSLGTBI+
CEPEE Rincón de Goya
Refood
Colegio Enrique de Osso Teresianas
Nuevo Hogar Betania
Gestión y Protección Felina

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

Las donaciones a lo largo del año, ejemplo:

2023 donamos a 17 entidades
2024 hemos donado a 12 entidades

Tenemos como objetivo realizar 4 charlas al año, de ser posible. Adicionalmente, estamos iniciando comunicaciones con entidades locales para también hacer otro tipo de actividades como la visita de personas con discapacidad intelectual a la planta en el año en curso.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Recibimos información a nuestro correo corporativo y comunicamos /sensibilizamos a la plantilla sobre las actividades y eventos/programas organizados por el Servicio de Mujer e Igualdad del ayuntamiento de Zaragoza.

Algunos ejemplos:

- Formación a hombres y mujeres
- Ayuda de viviendas
- Programas de apoyo para víctimas de violencia de género/ dejar de fumar (aunque también ofrecemos un servicio de atención telefónica los 365 días al año que asiste en estos temas).
- Masterclass defensa personal

También sensibilizamos a la plantilla en campañas del Gobierno de Aragón como la de papeleras de recogida selectiva de papel-cartón y envases.

Por otro lado, también promovemos y sensibilizamos a la plantilla celebrando días de gran importancia a nivel nacional como internacional e incluyendo acciones relacionadas:

A continuación, algunos ejemplos de las acciones que hemos realizado en los últimos años + año en curso:

- Día Mundial de la Salud Mental (octubre) - en progreso- realizaremos una charla que proporcionará la asociación AFDA. Adicionalmente, regalaremos jabones artesanales de lavanda y cestas softex de ordenación que fabricamos como parte de las estrategias de

"relajación" que comunicaremos en tríptico informativo en progreso.

- Día mundial de la Salud (abril) - hemos repartido frutas a toda la plantilla y sensibilizado sobre la importancia del producto local y del no desperdicio.
- Día Mundial de la Limpieza- regalamos maceteros fabricados por nosotros, hechos con productos reciclados únicamente , a toda la plantilla. Regalamos también dentro del macetero semillas de lavanda, hinojo y eneldo e información sobre su uso así como sobre nuestro producto fabricado con polialuminio. Además organizamos un evento de limpieza voluntaria en las instalaciones de la empresa y un quiz de Sostenibilidad. Las personas ganadoras, recibirán como premio, papeleras que fabricamos.
- Día Mundial de la Mujer (marzo)- regalamos producto de empresa en honor a este día
- Día Internacional del Orgullo LGTBI (junio): lanzamos formación y sensibilización en esta área, para toda la plantilla. Comunicamos también campaña/programa del Ayuntamiento de Zaragoza.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La información es comunicada a toda la plantilla, se indica también el detalle en el Tablón de Igualdad y Diversidad.

Se comunica a la representación legal de las personas trabajadoras.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo del año, según el mes y el presupuesto del que disponemos, siempre intentamos lanzar iniciativas que cumplan con los objetivos y el ADN de la empresa (ADN: innovación, espíritu emprendedor, agilidad, responsabilidad, equipo, respeto).

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

ODS 1 y 2: Realizamos donaciones durante todo el año y estamos organizando una campaña de recogida de alimentos, contribuyendo a la lucha contra la pobreza y el hambre.

ODS 3: Realizamos formaciones que fomentan la salud y el bienestar en el entorno laboral, con enfoque en la prevención del acoso.

ODS 5 y 10: Nos enfocamos en la igualdad de género y la reducción de las desigualdades mediante actividades formativas y de concienciación.

ODS 7 y 13: Promovemos el uso de energía no contaminante y apoyamos la acción por el clima a través de prácticas sostenibles.

ODS 8 y 9: Fomentamos un entorno laboral que favorezca el trabajo decente. Durante este año todo el personal ha realizado una formación de Violencia en el entorno laboral con el objetivo de conocer los protocolos de gestión y procedimientos de actuación ante esas situaciones.

ODS 12: Impulsamos la producción y el consumo responsables, sensibilizando a empleados y colaboradores sobre prácticas sostenibles

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

En nuestra organización, aunque no contamos con un responsable formal para la integración de los ODS, distintos departamentos asumen estas funciones. Desde RRHH, se realizan formaciones y actividades de concienciación, mientras que otros departamentos se han enfocado en promover un consumo más eficiente, fomentando una cultura organizacional sostenible alineada con los ODS.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

No, en mi organización no se ha trabajado hasta ahora en esta materia

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean

objetivos ni indicadores

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Se informa a todo el personal sobre las actuaciones relacionadas con los ODS mediante comunicados internos, que se envían por los canales de comunicación habituales y se comparten en los tableros informativos ubicados en las instalaciones. De esta manera, fomentamos la participación activa del personal.