

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MAGAIZ, S.A.

CIF:A50059856

c/utrillas N°:12

50013 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

01 de agosto de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

64

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.

Los empleados son el motor de Magaiz, gracias a su esfuerzo e implicación hemos ido superando los retos que se han presentado a lo largo de nuestra historia, adaptándonos a los cambios del entorno que nos rodea y a las diferentes necesidades de la clientela. Por ello, nuestra atención a estos va más allá de su cuidado durante la jornada laboral, en Magaiz consideramos esencial la conciliación de la vida laboral con la personal.

Hemos implantado la flexibilidad horaria, pudiendo adaptarla tanto en los horarios de entrada como en los de salida del trabajo.

Adecuación de baja paternal a conciliación del trabajador.

En los puestos comerciales y directivos hemos dotado al personal de la tecnología necesaria para realizar su trabajo desde cualquier lugar, favoreciendo el teletrabajo, y se ha establecido que las bajas de lactancia puedan repartirse según acuerdo con la organización.

Para nosotros también es un aspecto esencial la formación, por eso siempre facilitamos a los empleados la oportunidad de seguir aprendiendo, ya sea interna, impartida por la propia empresa

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

Desde la empresa, emitimos anualmente una encuesta de clima laboral en la que preguntamos por diversos aspectos, cuyo modelo hemos actualizado este año, incluidos este en el apartado de condiciones laborales, donde se valoran diversos aspectos sobre la conciliación y la flexibilidad de Magaiz, teniendo actualmente más de un 7 de media en la puntuación en este apartado.

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

Al ser medidas incluidas en el Plan de Igualdad, el propio comité lleva a cabo el seguimiento de su implantación y desarrollo.

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

.

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.
- 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.).
- 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.
- 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?

Se cumplen con los periodos establecidos con la propia ley pero con flexibilidad de poder organizarlos en los tiempos y horarios que necesiten para que puedan conciliar más fácilmente con sus familias.

Igualdad de oportunidades en el proceso de selección

Libertad de política de vacaciones

Respecto de los turnos de trabajo indicar que se trabaja de lunes a viernes en líneas generales.

Mantenimiento hace turnos de 8 a 16 con media hora de jornada flexible de entrada y

salida en mañanas y tardes.

Todas las personas trabajadoras de mantenimiento saben el turno que les va a corresponder desde primeros de año ya que el responsable de mantenimiento hace entrega anual de esos calendarios.

El reparto de la jornada se hace de lunes a viernes 6,5 horas y sábado 7,5 respetando siempre el descanso de 12 horas entre jornadas.

Las noches y los domingos están localizados y solo salen si hay una llamada.

En el caso de mantenimiento de puertas como no hay guardias se turnan haciendo jornada de mañana de 8 a 16 con jornadas partidas de 8,30 a 13,30 y de 15 a 18 horas por acuerdo unánime del departamento. las cuales, aunque pueden no coincidir directamente con los requisitos del cuestionario, están alineadas con los principios fundamentales de conciliación e igualdad.

En el caso de administración también se les entrega el calendario a principios de año

Hacen turno de 8 a 16 con media hora flexible y rotan haciendo de 10 a 18, salvo el mes de agosto que se hace jornada intensiva.

En el caso del departamento comercial se hace turno flexible y se organizan en función de lo que marca el cliente.

¿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 â?!)
- 7. Otras

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

El principal desarrollo de nuestro trabajo se lleva a cabo en Zaragoza, pero contamos con alguna medida extra.

Se tiene la oportunidad de realizar teletrabajo a un grupo de trabajadores, ya que los propios de producción no tienen posibilidad de realizarlo.

La mayoría de los trabajos son en la provincia de Zaragoza, por lo que la movilidad va incluida en la propia actividad empresarial y si que se intenta rotar según las distancias.

- Viajes de Trabajo: Incentivar viajes de trabajo para empleados que necesiten colaborar con equipos en diferentes ubicaciones geográficas.

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, gasolinaâ?!)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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).
- 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?

Contamos con nuestra propia flota de vehículos para nuestros trabajadores, evitando así que ellos aporten su propio vehículo para el desempeño de su trabajo.

Programas de Reconocimiento y Recompensas: Reconocer y recompensar el buen desempeño a través de programas formales de reconocimiento, bonificaciones o premios.

Horario de Verano: Permitir horarios de verano con jornadas laborales más cortas o días libres adicionales durante los meses más cálidos.

Acceso a Plataformas de Aprendizaje en Línea: Facilitar el acceso a plataformas en línea para que los empleados continúen aprendiendo y adquiriendo nuevas habilidades.

¿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.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Dejamos total libertad a la hora de elección de horarios en los permisos,

Flexibilidad en Tiempo para Cuidado Médico: Permitir a los empleados tomar tiempo libre remunerado para citas médicas y procedimientos médicos sin penalización.

Licencia para Participación en Jurados: Garantizar que los empleados que sirven como jurados reciban su salario completo durante ese tiempo.

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.

La fecha de publicación en REGCON es de 12/06/2023 con el código de: 50102362112023

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 cuenta con una persona experta en la materia, la cual es la encargada de realizar un seguimiento del desarrollo y de reunirse con el comité para su revisión continuada. Es una persona con la que pueden contar para dudas, problemáticas relacionadas con la materia, etc... que se reúne de manera periódica con el comité para valorar los avances, monitorear cómo se va desarrollando e implementando, qué se puede mejorar, qué medidas favorecerán en mayor medida a los trabajadores, etc.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

No sólo cumplimos con la propia ley, sino que a la persona que tenemos contratada está a jornada completa, superando las horas exigidas.

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En el año 2023 recibimos el premio a la Excelencia a la Excelencia Empresarial. Estamos adheridos a Pacto Mundial, y tenemos la certificación de calidad 9001.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

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.
- 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.
- 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 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

En MAGAIZ seguimos trabajando por aportar a nuestro entorno nuestro granito que mejore la sociedad. En diciembre de 2022, vísperas de navidad, realizamos una recogida de alimentos con la campaña "Damos la Lata" realizada por Hospital San Juan de Dios. Además, llevamos a cabo plantación de árboles en colaboración con Ermitaños de manera anual.

Por otro lado, indicar que Ana Martínez (directora de Magaiz) forma parte de directivas de Aragón, involucrándose en muchas de las acciones que lleva a cabo la Asociación.

DONACIÓN FIIS : Desde Magaiz se ha realizado una donación en concepto económico a la Fundación Instituto para la Integración Social, además de colaborar con ellos en la elaboración del merchandising para nuevos clientes que hemos explicado con anterioridad. En 2023 Magaiz ha pasado a formar parte de Zaragoza Congressos Convention Bureau, ZBZ Corporativo.

Zaragoza Congressos apuesta por una nueva vía de colaboración con las empresas de la ciudad a través de este proyecto, que trata de potenciar una relación más estrecha con el

sector empresarial de Zaragoza, no vinculado directamente con la organización de eventos. Colaboramos con la Fundación Adecco, para concienciar a la sociedad de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Los usuarios del Centro Ocupacional FIIS, perteneciente a la Fundación para la Integración Social (DFA), han colaborado estrechamente con Magaiz en el montaje de las cajitas de bienvenida que estamos entregando a las nuevas comunidades de propietarios, una para cada vecino.

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

ECODES para la recogida de residuos de punto limpio
ERMITAÑOS
Hospital San Juan de Dios
FIIS
ZBZ Corporativo.
DFA, Disminuidos físicos de Aragón
Fundación Adecco.

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

Depende de las necesidades de la sociedad, pero solemos realizar un mínimo de 3 actividades anuales

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

1. Día de la familia: Realizamos todos los años un día de la familia, siempre acompañado de temas culturales de Aragón: conocer territorio aragonés, asistir al teatro arbolé, etc.
2. Actividades artísticas: Contratamos a un un grafitero profesional para que decorara las puertas de entrada a nuestras instalaciones, promoviendo así el arte urbano y creativo.
3. Podcast: Tenemos un canal de podcast en el que periódicamente ofrecemos información curiosa e interesante en torno al mundo del ascensor y otros productos (un aspecto poco conocido) dando información sobre ellos, promoviendo así el conocimiento de los mismos.
4. En 2019 publicamos nuestro libro, donde se recoge la trayectoria e historia de la empresa de forma amena, contando también temas interesantes entorno a nuestra actividad.
5. Revista Magaiz: Sacamos cada 3 meses una revista donde aparece toda la información y noticias relacionadas con la empresa y colaboraciones con el territorio aragonés
6. Plantación de árboles: Hacemos una plantación anual para la devolución del CO2 en el territorio aragonés.
7. A finales del año, celebramos nuestra tradicional Asamblea Familiar en MAGAIZ, un evento destinado a los accionistas y sus familias.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Grafiteros (arte urbano)
Familias
Comunidad en general
Personal
Profesionales del sector

Accionistas

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Como mínimo realizamos 2 acciones anuales, aunque concretamente en family day tiene una periodicidad anual.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/162548>

Todavía no hemos realizado el Informe de progreso, debido a que estamos adheridos desde el año 2024, y tenemos que comunicarlo en el año 2025.

Disponemos de Informe de Sostenibilidad, que publicamos anualmente.

¿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 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Se han realizado formaciones para todos los trabajadores en materia de ODS y Agenda 2030, e identificando los ODS sobre los que impacta la empresa.

Además también se ha formado a todos/as en materia de Igualdad.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

En la organización hay varias personas encargadas de realizar estas funciones.

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

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Mi organización de manera puntual analiza los impactos que tiene sobre los ods

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Nuestra organización trabaja sobre los ODS priorizados. Nos comprometemos a dar valor a nuestro entorno, invirtiendo en el desarrollo de nuestro equipo humano y contribuyendo al bienestar y la mejora de la calidad de vida en la sociedad. Nos esforzamos por cuidar de la comunidad en la que operamos, minimizando nuestro impacto medioambiental y adoptando prácticas sostenibles que reflejen nuestra responsabilidad social.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Disponemos de memoria anual de Sostenibilidad, que se comparte con los empleados y demás grupos de interés. Está colgada en la web para que sea pública.