

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INGENIERÍA Y SERVICIOS CÁRNICOS, S.L.

CIF:B44155273

C/Malaga nº:5 Bajos

44002 - Teruel

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6

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.

Hemos pasado de tener unas políticas concretas de conciliación a la elaboración de un Plan de Igualdad con medidas concretas con el que hemos avanzado en la implicación de nuestra empresa en el bienestar de nuestros empleados.

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

Encuestas y reuniones para conocer las necesidades y la valoración que los empleados hacen de las medidas implantadas.

Hay una gran implicación y feedback fluido sobre este tema tanto por parte de nuestro personal como por nuestra directiva.

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

Por parte de la dirección de RRHH se hace un seguimiento personalizado de cada uno de los empleados que hacen uso de estas políticas.

No sólo evaluamos la satisfacción de nuestro equipo de trabajo sino también el impacto que tienen en todos los niveles de gestión de nuestra empresa y podemos decir que el impacto es muy positivo. Como ejemplo hemos conseguido retener y fijar a empleados que de no contar con este tipo de gestión ya no podrían trabajar con nosotros por problemas de conciliación. Es un muy buen sistema para la retención del talento.

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

Al ser una micro pyme no tenemos un sistema complejo de gestión en este aspecto. RRHH lo gestiona directamente con nuestro equipo.

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.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

Elección de los proyectos en los que participar si los requisitos de horario favorecen la conciliación.

¿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
- 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?

- Posibilidad de que los empleados se organicen sus turnos de trabajo de acuerdo a su disponibilidad y necesidades.

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...)
- 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).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

- Beneficios, descuentos y trato preferente para nuestros empleados en los servicios y compra de productos de nuestros clientes

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/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).

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

Nos esforzamos en conseguir que el empleado que necesite conciliar tenga todas las facilidades posibles por parte de nuestra dirección de RRHH.

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, 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.

Al ser una empresa con menos de 50 empleados no es imprescindible tener el plan de igualdad pero estamos trabajando en él ya que nos sirve de testeo para las necesidades y la eficacia de las medidas implantadas. ha tenido muy buena acogida la elaboración de este plan y la plantilla colabora activamente.

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.

Hasta ahora hemos estado realizando la evaluación de las políticas de igualdad que se ha adjuntado a la redacción de nuestro Plan de Igualdad que esperamos tener acordado a lo largo de este año.

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.

Tenemos en cuenta la normativa vigente y como primera medida vamos a difundir nuestras ofertas de empleo a través de plataformas especialistas en el tema con el fin de animar a personas con discapacidad a postularse para los puesto de trabajo que ofrecemos.

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

9. En caso afirmativo, información adicional.

Lo vamos a plantear en la medida de las posibilidades tanto económicas como de inversión en RRHH de la empresa.

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

- Tenemos un proyecto propio que surgió como práctica de nuestro curso de Empleo doméstico que es un rastrillo solidario, donamos al centro artículos de primera necesidad como ropa, calzado, juguetes, bolsos, ropa de cama, etc. Estos productos son reutilizados entre los mismos trabajadores y los estudiantes, que en muchas ocasiones presentan situaciones económicas muy desfavorables.
- Colaboración en proyectos europeos como por ejemplo el Erasmus+ Green Dialogue (para el impulso del emprendimiento de la mujer rural) a través del partner español GENS XXII como asesores en emprendimiento e inclusión sociolaboral.
- Colaboración con Cruz Roja, San Ezequiel Moreno y Cepaim. En el área formativa con los grupos en riesgo de exclusión social, como inmigrantes, mujeres víctimas de maltrato,

desempleados y con perfil de difícil inserción laboral y social. Cuando finalizamos la formación, los tutorizamos en las prácticas en empresas, ayudándolos en su inserción laboral. Nuestro personal está siempre pendiente de satisfacer las necesidades particulares de este colectivo de estudiantes ofreciéndoles acompañamiento durante y después de su formación con nosotros.

- Hacemos formaciones gratuitas para los usuarios de la AECC.
- Con Cáritas nos implicamos con formación y asesoramos en inserción laboral.

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

- Con Cruz Roja, San Ezequiel Moreno, Cepaim y Caritas en formación e inclusión sociolaboral
- Con GENS XXII en proyectos europeos Erasmus+.
- Somos parte de la red de apoyo a la Candidatura de la Jota Aragonesa para su declaración por parte de la UNESCO como Bien Inmaterial de la Humanidad.
- Convenio de colaboración con la Asociación Orden Monástico-Militar de los caballeros Templarios de Jaime I para la difusión de la cultura del Temple y de Aragón.

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

A lo largo de todo el año según calendario de las organizaciones con las que colaboramos y la disponibilidad de nuestro equipo.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Difusión de la cultura alimentaria aragonesa. "Los alimentos" son parte fundamental de nuestro trabajo de laboratorio y de formación por lo que hacemos hincapié en aquellos de nuestra comunidad autónoma, difundimos sus propiedades y les damos preferencia de utilización en nuestras formaciones.
- Somos parte de la red de apoyo de la Candidatura de la Jota Aragonesa para ser declarada Bien Inmaterial de la Humanidad por parte de la UNESCO. Participamos en las actividades de la Academia de las Artes del Folclore y la Jota de Aragón para tal fin y para la difusión y puesta en valor de nuestro folclore.
- Participación en las formaciones y actividades para la difusión de la cultura del Temple y de Aragón con la Asociación Orden Monástico-Militar de los caballeros Templarios de Jaime I.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con nuestros alumnos y clientes fundamentalmente y todos nuestros stakeholders en general.

En cuanto a la Academia de las Artes del Folclore y la Jota de Aragón y con la Asociación Orden Monástico-Militar de los caballeros Templarios de Jaime I con todos aquellos con los que participamos en actividades o sean susceptibles de recibir información o difusión sobre los temas culturales objeto de dichas actividades.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo de todo el año según calendario de las organizaciones con las que colaboramos y la disponibilidad de nuestro equipo.

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.

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

No estamos adheridos al ser una micropyme y no disponer de presupuesto para ello.

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿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

Se integran en las formaciones que damos y les damos visibilidad en los eventos que organizamos.

Por ejemplo en la difusión de la cultura culinaria aragonesa ponemos de manifiesto de manera transversal los ODS, en este caso ODS 3 Salud y bienestar a través de los análisis de los alimentos realizados en nuestro laboratorio, ODS 12 Producción y consumo responsable poniendo de relieve los métodos de producción en Aragón así como los aspectos de un consumo responsable.

La educación permite la movilidad socio económica ascendente y es clave para salir de la pobreza, ODS 1.. La formación que nosotros impartimos permite trabajar en puestos de trabajo calificados y recalificar a personas que necesitan reinsertarse en la sociedad o bien mejorar su situación laboral y económica, ODS 8 y 10.

¿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

La directora de RRHH es la responsable de coordinar la inclusión de los ODS y la Agenda 2030 y también participan el resto del equipo integrándolos en las formaciones y en las

tareas que desarrollan. Se hace un plan participativo entre todos los empleados.

¿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

En caso afirmativo, información adicional

Su inclusión en nuestro sistema de trabajo es muy reciente y todavía no hemos implantado un sistema de evaluación.

¿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- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

Se integran en las formaciones que damos y les damos visibilidad en los eventos que organizamos y tenemos previsto avanzar un poco cada día sobre todo para implicar a nuestros alumnos tanto dentro como fuera de los cursos.

Con la difusión de la cultura culinaria aragonesa ponemos de manifiesto de manera transversal los ODS, en este caso ODS 3 Salud y bienestar a través de los análisis de los alimentos realizados en nuestro laboratorio, ODS 12 Producción y consumo responsable poniendo de relieve los métodos de producción en Aragón así como los aspectos de un consumo responsable. Creemos que de esta manera práctica podemos llegar directamente a implicar a la población en general.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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 comunica a todo el equipo y además participan activamente. Es una manera de consolidar nuestra cultura de empresa.