

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MIASA ZUERA, S.L.

CIF:B99490674

Polígono Industrial Llanos de la Estación C/joaquín

Costa, Nº 5

50800 - Zuera

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Actualizado el 30/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Plantilla media de 99 trabajadores

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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Aunque no dispongamos de un plan específico de conciliación y esté, en un primer momento, más relacionado con el Plan de Igualdad, las medidas de conciliación se intentan favorecer en todas las áreas de nuestra organización, dado que disponer de medidas de conciliación repercute favorablemente en indicadores de absentismo, rotación y retención de talento.

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

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

No disponemos de un grado de valoración, pero buscamos ver los resultados en los indicadores anteriormente indicados: absentismo y rotación.

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

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

Se realiza un seguimiento general de los indicadores anteriormente comentados y del clima general de la organización.

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

Actualmente, no disponemos de un sistema de certificado oficial pero por el volumen de organización que vamos adquiriendo, nos gustaría establecerlo como objetivo para el próximo ejercicio.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

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

En el caso de otras, por ejemplo, se permite cambiar en último momento las vacaciones previamente establecidas (aunque no se cumplan los 15 días establecidos de preaviso) si se trata de algún tema familiar / urgente.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

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

Para determinados puestos de responsabilidad o especialidad técnica, ofrecemos la posibilidad de adaptar la jornada según la distancia entre la vivienda habitual y el centro de trabajo, con el objetivo de que los/las trabajadores/as puedan organizarse los horarios de entrada, salida y pausas de comida según sus 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?

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

Aunque no disponemos de medidas de beneficios sociales específicamente, se favorece mucho la formación de nuestros trabajadores y la conciliación entre los estudios y la jornada laboral; De esta forma, dada la especialidad técnica de nuestra organización, hemos potenciado tanto las formaciones obligatorias básicas en adultos como la conciliación de estudios técnicos especializados con la jornada laboral de nuestros jóvenes talentos.

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

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

Entre las otras medidas, se intenta proponer a los trabajadores diferentes opciones de compensación cuando los permisos retribuidos por estatuto o por convenio, no cubren sus necesidades.

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)

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.

Además de nuestro Plan de Igualdad publicado en 2022 (y con vigencia hasta 2026), disponemos de una política corporativa propia en la que se defiende arduamente nuestra principal defensa de los derechos humanos universales y la igualdad de condiciones y oportunidades independientemente de sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, edad y discapacidad en diferentes ámbitos de la vida.

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Disponemos de varias medidas de seguimiento del cumplimiento de nuestro Plan de Igualdad o políticas afines; Entre estas medidas se encuentra, por ejemplo, la Comisión Negociadora en el caso del Plan de Igualdad o el establecimiento de un canal de denuncias público, como espacio para poder comunicar, informar, o denunciar cualquier conducta o situación que vaya en contra de estas políticas.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

Aunque no dispongamos de planes específicos de ayuda a la inserción laboral en casos de

discapacidad, favorecemos la colaboración de las distintas organizaciones afines con nuestras necesidades de recursos humanos.

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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Aunque no sea mediante un organismo público, disponemos de nuestras principales políticas: Materia condiciones laborales y Derechos Humanos, Código ético de Política Empresarial y Política de Sostenibilidad para proveedores.

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

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Actualmente no disponemos de acciones de voluntariado pero dadas las necesidades de la sociedad actual, vemos un movimiento muy interesante para implantar en los próximos ejercicios.

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

Las organizaciones con las que colaboramos, especialmente para el favorecimiento de la inserción laboral, es con el Ayuntamiento de Zuera, Fundación Laboral de la Construcción y

Plena Inclusión Aragón.

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

Actualmente no disponemos de acciones de voluntariado pero dadas las necesidades de la sociedad actual, vemos un movimiento muy interesante para implantar en los próximos ejercicios.

No obstante, la comunicación con las organizaciones relacionadas con la inserción laboral, es bastante periódica según nuestras necesidades productivas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Al ser una organización situada en la pequeña localidad de Zuera, incentivamos, especialmente, los eventos culturales de la localidad y favorecemos la conciliación de los trabajadores con el disfrute de esos días y/o eventos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Principalmente suelen ser informaciones de los eventos que transmiten los propios trabajadores.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

Actualmente no estamos adheridos al Pacto Mundial de la ONU pero nos gustaría establecerlo como objetivo a medio plazo.

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

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Debido al propio crecimiento organizativo, se realizan periódicamente comunicaciones internas a todo el personal en temas relacionados con la salud y el bienestar, salud laboral, posibilidades de promoción interna, y políticas de códigos éticos.

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

En caso afirmativo, información adicional

El responsable es Dirección de RRHH

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

En caso afirmativo, información adicional

En nuestros análisis, se incluye, sobre todo, la valoración del resultado (positivo o negativo) las acciones encaminadas a mejorar la salud laboral de nuestros trabajadores (indicador absentismo, por ejemplo), el Plan de Formación afín a las necesidades formativas y de educación de nuestros trabajadores, la comunicación pública de las vacantes disponibles y las posibilidades de promoción interna (indicador de rotación y cumplimiento del plan de formación). .

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

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

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

Nuestra organización establece las líneas prioritarias de actuación y las comunica a todos los grupos de interés mediante la Política de Sostenibilidad de Proveedores

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

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?

En caso afirmativo, información adicional

Como se indicaba anteriormente, a través de nuestra política de sostenibilidad, los grupos de interés son informados de nuestra principal línea de actuación y se les informa de los requisitos mínimos a cumplir como proveedores de nuestra organización.