

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**PROTEC & MARTI, S.L.**

CIF:B99162976

Carretera de Madrid Km.314, 800 Nave 3

50012 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

29/08/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

62

### 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, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

Al ser un Centro Especial de Empleo y tener más de 50 empleados disponemos de un Plan de Igualdad (localizador del plan de igualdad: 50103372112024) , y tenemos medidas concretas de conciliación, ofreciendo teletrabajo a nuestros trabajadores, medidas de conciliación para el verano, a su vez, en verano a los que realizan el horario de 8 a 16 pasan a venir de 7 a 15 para evitar la peor hora de calor y sol al salir. además, atendemos las peticiones personalizadas de cada trabajador y se estudia la mejor forma para poderlo conceder. Horario flexible de entrada y de salida.

**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**

Este año nos vamos a presentar por primera vez al GPTW (Great place to work) y a través de nuestra APP "Connect"

**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**

Cada año, cuando se establece el calendario laboral del año siguiente, se estudian las medidas de conciliación para ver si podemos mejorar en base a lo que los trabajadores nos trasladen.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

SI

## **8. En caso afirmativo, información adicional**

Certificado de desarrollo sostenible (ODS) con AENOR

## **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.
- 12. Otras

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

teletrabajo

**¿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.

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

Sin respuesta

**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
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos

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

Sin respuesta

**¿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).
- 8. Otras medidas

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

Distribución horaria en las reducciones por conciliación

**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.**

localizador plan de igualdad: 50103372112024

además también tenemos un conjunto de medidas que son:

- certificado de protocolo contra el acoso AENOR
- Política de diversidad & inclusión.
- Estudio de análisis salariales.
- Formación y sensibilización en materia de diversidad & inclusión. Campañas de concienciación (8M y mes de la diversidad).
- Report mensual y trimestral de selección y formación. Seguimiento.
- Formación en selección inclusiva en quienes hacen entrevistas.
- Buzón Speak Up anónimo.
- Comité de acoso.
- Comité Diversidad & inclusión.
- Firmantes de la carta de la diversidad desde 2022

**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.**

Trimestralmente se revisan en las reuniones de HR Spain. Tenemos un comité de diversidad & inclusión que se reúne de forma trimestral también, en estas reuniones se

cuenta el proyecto o las iniciativas que se van a llevar a cabo para que ellos puedan dar su opinión e implementar mejoras.

**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.**

Somos un Centro Especial de Empleo y además, colaboramos con otras entidades con personal con difícil acceso al mundo laboral

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Somos firmantes de la carta de diversidad desde el año 2023

**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.

- 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.

### **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.

### **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.
- 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.
- 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.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

### **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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Protec Marti S.L además de ser un Centro Especial de Empleo, colabora con otros CEEE para el desarrollo de su actividad (La limpieza, la empresa de la máquina de café y lavandería industrial).

Periódicamente se hacen donativos a la asociación Children Care y a la asociación española contra el cáncer.

se tienen acuerdos de colaboración con el Centro de Inserción Laboral del Pilar y con el Colegio de educación especial Maria Soriano. Tenemos acuerdo firmado con el banco de alimentos para hacer recogidas de alimentos. Se colabora con Ecomar para la limpieza de playas y ríos.

Se colabora con Elecnor África enviándoles ropa y calzados de vestuario laboral.

Se donan máquinas en desuso y tejidos a institutos y colegios de educación especial.

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

Centro de Inserción laboral del Pilar  
Colegio Maria Soriano  
IES Luis Buñuel  
Ecomar  
Banco de Alimentos  
Ipravending  
Mas que DXT  
Adesa Romanos  
Childrens Care  
Asociación Española Contra el Cáncer  
Elecnor África  
Fundación Diversidad

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

Depende de la acción, pero hay acciones que son mensuales (como el donativo a ICC) y otras que son anuales (como la asociación contra el cáncer)

La colaboración con el banco de alimentos es de forma bianual, las colaboraciones con los Centros Especiales de Empleo son de carácter mensual y las colaboraciones con las

entidades formativas va en función de la necesidad de los centros y la coordinación con nosotros.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

- Desde Proin Group estamos concienciados en la cultura y educación por lo que:
- En el año 2022, 2023 y 2024 hemos firmado la carta de diversidad.
  - Tenemos programas de talento que vamos desarrollando a lo largo del año. Actualmente tenemos el Launching Programme by Bunzl University, que es un programa de liderazgo y habilidades comunicativas para los responsables de área. Este programa ha tenido 4 convocatorias, la última del 27-29 de septiembre en Barcelona.
  - Operations Programme: 18-19 de julio. Formación destinada a responsables/coordinadores de almacén y producción.
  - Sales Academy: 27-28 Noviembre. Formación en Barcelona para todos los comerciales del grupo empresarial.
  - Formación atención al cliente. Para todo el equipo de AC. Diciembre 2023.
  - Tenemos creado un club de lectura con intercambio de libros.
  - Acogemos jóvenes en prácticas para su formación tras sus estudios.
  - Nos hemos adherido al programa de retorno de jóvenes talento a España,
  - Plan de Sucesión. Cada año se presenta ante la multinacional. Se incluye aquí a los posibles sucesores de cargos directivos en la empresa y se comunica al personal con potencial para otros puestos, se hace un plan de acción para potenciar los perfiles y retenerlos en la compañía.
  - Se tienen acuerdos de colaboración con Centro de inserción laboral del Pilar y con el Colegio de educación especial María Soriano.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Con el personal de la empresa y con estudiantes.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

A lo largo de todo el año se realizan actividades para fomentar la cultura. Las prácticas para alumnos de entidades formativas se realizan en función de las necesidades de los centros.

## **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**

Sin respuesta

### **¿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 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 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿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**

Además de la comunicación interna que realizamos sobre los ODS en la APP interna, hemos hecho una academia sobre los ODS en dicha APP.

Estamos en posesión de la certificación de desarrollo de la estrategia sostenible (ODS) con AENOR desde diciembre de 2023.

**¿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**

Aunque no contamos con una persona asignada para tratar con los ODS en exclusiva, si tenemos una persona designada para gestionar la certificación con Aenor que debe además velar por el cumplimiento de los ODS certificados. Además de eso, en los departamentos se trabaja en contribuir en la materia, ya sea reduciendo la huella de carbono en los envíos o en las compas o trabajando en la seguridad y salud de los trabajadores y de las personas externas que acceden a nuestras instalaciones. Contamos en el grupo con energía verde para todas las empresas, contamos con la certificación del protocolo contra la violencia de género de Aenor...

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

Si, estamos en posesión de la certificación de estrategia de desarrollo sostenible con AENOR, con la cual debemos pasar anualmente una auditoría para seguir manteniendo la certificación.

**¿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- ?**

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**

El plan de acción es revisado anualmente por la auditoria de Aenor, no obstante citamos algunas de las medidas concretas para este año 2024:

- Guía de comunicación inclusiva,
- Video corporativo de Diversidad e Inclusión con el propósito de ser una declaración de intenciones.
- Programa de sellos internos con indicadores cuantificables relativos a DEI.
- Mantenimiento de ISOS.
- Medición de la huella de carbono y el impacto.
- Energía Verde 100%.
- Revisión de beneficios al personal.
- Colaboración con escuelas, entidades y asociaciones.
- Difusión y Concienciación de los valores de la empresa.
- Creación de comité de 45001 y de comité de DEI.

### **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?**

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 través de las redes sociales y de la aplicación interna "Connect"