

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**MAS PREVENCIÓN, SERVICIO DE
PREVENCIÓN, S.L.U.**

CIF:B99083404

C/Alfonso I nº: 17, planta 1.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

920

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.

Dentro del Plan de igualdad se establecen una serie de medidas relativas a la conciliación que se revisan anualmente.

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

NO

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

Sin respuesta.

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 revisa anualmente en el Plan de Igualdad y, por tanto, todo lo que este incluye como las políticas de conciliación.

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

Sin respuesta.

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.
- 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?

Posibilidad de disfrutar de 6 licencias particulares al año para realizar asuntos particulares en Zaragoza.

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 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 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 acciones de Promoción de la Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Psicosociales, dando un paso más en materia de Seguridad y Salud, para garantizar el bienestar físico y emocional de las personas. Todas las acciones que engloban esta área se pueden conocer de manera detallada más adelante:

- Patrocinios deportivos
- Cursos de formación
- Talleres de mindfulness
- Charlas informativas sobre hábitos saludables

Como hitos significativos recientes, contamos con el programa PAE (Programa de Ayuda al Empleado), un servicio de asesoramiento psicológico 24 horas orientado a la gestión de situaciones complicadas de ámbito laboral o personal, puesto a disposición de todos los empleados/as.

Indicar que, para la prevención de los riesgos psicosociales, existe un Protocolo de comunicación y actuación para la gestión de conflictos interpersonales, Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y Protocolo de actuación frente a las situaciones de violencia.

Otra medida que favorece la calidad en el empleo y la satisfacción de las personas empleadas es el pago del kilometraje de los desplazamientos realizados con ocasión de viajes y visitas realizados, cuya cuantía supera el mínimo legal de 0,19 céntimos (asciende a 0,28 céntimos) y, la tarjeta comida, un pago de ayuda a la comida para todos los trabajadores el día que realizan jornada partida.

También, dentro del ámbito de la retribución flexible destacar la oferta de un nuevo seguro médico con Mapfre para toda la plantilla en el que se recogen condiciones muy ventajosas para los empleados/as que decidan suscribir la póliza extensible además a cónyuges e hijos.

Finalmente, por Navidad se entrega a la totalidad de las personas empleadas un obsequio a modo de aguinaldo y se celebra anualmente un ágape navideño como encuentro para las personas empleadas en un ambiente distendido con ocasión de celebrar esta festividad. Además, concesión como días gratiables de vacaciones a elegir entre el 24 o el 31 de diciembre. También se da un regalo cada 28 de abril, por el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

¿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).

- 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?

Sin respuesta.

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/consultaAcuerdoInteresados>

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.

Para el seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad está constituida una Comisión de Igualdad integrada de manera paritaria por parte de representantes de la empresa y por representantes de las personas empleadas. Esta Comisión de Igualdad es la encargada de velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad (dónde están incluidas todas las medidas de conciliación) a través del seguimiento realizado en las reuniones que se celebran de manera periódica.

Asimismo, anualmente se realiza un informe específico que incluye todos los datos de los indicadores establecidos para su medición: ascensos, distribución de la plantilla desagregada por sexo, distribución de la plantilla desagregada por categoría profesional, contratos temporales e indefinidos, excedencias por cuidado de hijo, excedencias por cuidado de familiares, excedencias voluntarias, permisos por lactancia acumulada, permisos de maternidad, permisos de paternidad, reducciones de jornada por cuidado de hijos, reducciones de jornada por cuidado de familiares, procesos de selección llevados a cabo por la empresa.

Este informe anual se reporta a la Representación Legal de los Trabajadores para su conocimiento.

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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta.

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.

Para afianzar nuestro compromiso con la sostenibilidad, firmamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas el 24 de julio de 2017, compromiso que hemos ido renovando cada año a través de la publicación de la Comunicación de Progreso (COP).

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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

MAS Prevención participa en una serie de acciones de voluntariado y acción social que van más allá de su objeto social. Entre estas acciones destaca su participación en el Día Solidario de las Empresas, organizado por Cooperación Internacional. Este evento impulsa el voluntariado corporativo y busca conectar a las empresas con entidades sociales para ayudar a los más necesitados. En 2023-2024, MAS Prevención colaboró en diversas iniciativas enfocadas en mejorar las condiciones sociales y medioambientales de diferentes colectivos vulnerables. Estas iniciativas incluyeron la atención a personas con discapacidad, jóvenes con diversidad funcional, menores en riesgo de exclusión social, personas con problemas de salud mental y personas inmigrantes.

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

MAS Prevención colabora con una variedad de organizaciones en sus actividades de voluntariado y acción social. Algunas de las principales entidades con las que colabora son:

Cooperación Internacional: Participan en el Día Solidario de las Empresas, donde los empleados de MAS Prevención se unen a esta iniciativa para realizar actividades de voluntariado que benefician a diferentes colectivos necesitados.

Fundación Los Pueyos: MAS Prevención colabora con esta fundación en actividades como olimpiadas deportivas dirigidas a personas con discapacidad, promoviendo la inclusión y el bienestar a través del deporte.

Asociación Sonrisas: La organización contribuye donando material y equipos sanitarios para apoyar las iniciativas de esta asociación.

Asociación Española Contra el Cáncer (AECC): Colaboran con la AECC en diferentes actividades, incluyendo el patrocinio de eventos deportivos solidarios y una marcha en favor de la investigación contra el cáncer.

Fundación La Fageda: Han firmado un convenio de colaboración para promover la integración social de personas con discapacidad intelectual o trastornos mentales severos, apoyando la misión de esta fundación de proporcionar trabajo y asistencia a estas personas.

Estas colaboraciones permiten a MAS Prevención extender su impacto positivo más allá de su ámbito de actuación profesional, apoyando a diversas comunidades y contribuyendo a la mejora de la sociedad en general.

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

Cada acción tiene una periodicidad diferente (consultar Memoria).

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Impulsamos acciones que conectan deporte, salud y solidaridad, como son el apoyo a equipos deportivos locales a través de patrocinio (Real Zaragoza, SD Huesca), o compra de entradas para partidos en favor de diferentes causas sociales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las acciones se orientan a las personas empleadas, clientes y a la sociedad en general.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Con carácter permanente, dependiendo de la duración y frecuencia de cada iniciativa.

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://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responselId=R_8LROgWlnRdBdDwh

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Acudimos anualmente a algunos de los eventos organizados por Pacto Mundial.

¿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

Existe un Departamento de RSC y una Comisión de RSC.

¿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

Semestralmente se evalúa en la Comisión de RSC.

¿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

MAS Prevención ha establecido claramente sus líneas prioritarias de actuación para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a través de su Plan de Acción de ODS. La organización ha identificado los ODS en los que más impacta su actividad y ha desarrollado un conjunto de acciones específicas para contribuir a estos objetivos.

ODS 3: Salud y Bienestar

- Donación de material y equipos sanitarios: Colaboración con la Asociación Sonrisas para donar material sanitario.
- Protocolos de salud y seguridad en el trabajo: Implementación de protocolos para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores en los diferentes puestos de trabajo.
- Píldoras saludables internas: Programa de bienestar dirigido a los empleados.
- Reconocimientos médicos y pruebas analíticas: Realización de chequeos médicos preventivos y pruebas para detección precoz de enfermedades.
- Promoción de la salud en el trabajo: Programas para prevenir enfermedades y promover hábitos saludables.
- Difusión de recursos de bienestar: Difusión de información sobre salud y bienestar a través de blogs, videos e infografías.

ODS 4: Educación de Calidad

- Formación y capacitación: Programas de formación para empleados y personas desempleadas para mejorar la empleabilidad.
- Colaboración con entidades educativas: Alianzas con la Fundación Empresa-Universidad

de Zaragoza (FEUZ) y la Fundación Grupo San Valero para la formación.

ODS 5: Igualdad de Género

- Programas de igualdad: Implementación de programas que promuevan la participación equitativa de mujeres en todos los niveles de la organización y en la comunidad.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

- Patrocinio de eventos deportivos solidarios: Apoyo a eventos que promueven la salud y el bienestar.

- Convenios de colaboración: Acuerdos con diferentes fundaciones y asociaciones para apoyar proyectos de inclusión social y empleo.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades

- Inclusión social: Colaboración con organizaciones que defienden los derechos de grupos vulnerables.

- Contratación de servicios y productos de centros especiales de empleo: Fomento del empleo de personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

ODS 13: Acción por el Clima

- Prácticas sostenibles: Fomento de prácticas sostenibles en las operaciones diarias.

ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos

- Participación en el Día Solidario de las Empresas: Colaboración con Cooperación Internacional en actividades de voluntariado corporativo para ayudar a los más necesitados.

MAS Prevención ha adoptado un enfoque integral para asegurar que sus actividades y estrategias empresariales estén alineadas con los ODS prioritarios, promoviendo un impacto positivo tanto en el ámbito social como en el medioambiental.

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?

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

MAS Prevención no solo desarrolla actuaciones específicas para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), sino que también se asegura de comunicar estas acciones a sus empleados y otros grupos de interés, fomentando su participación activa.