

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ALGONTEC, S.L.

CIF:B50894526

Polígono Industrial MALPICA. Calle E Parcela 78.-

50016 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

153

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.

En 2015, ALGONTEC participó en el Proyecto Iguales Aragón, de CREA, una experiencia piloto con el objetivo de generar un diagnóstico inicial en materia de igualdad de oportunidades.

Fruto de dicha experiencia, ALGONTEC elaboró un Plan de Conciliación e Igualdad e identificó medidas que, actualmente, forman parte de nuestra cultura organizativa:

* Medidas de contratación:

Para garantizar el Principio de Igualdad de Oportunidades en relación con el acceso a los puestos de trabajo y la no discriminación, la contratación de nuevos trabajadores se realiza en base a criterios de valía, formación y aptitud para el puesto de trabajo. En ningún caso se consideran factores tales como género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Prima el contrato indefinido a tiempo completo en toda la plantilla, sobre cualquier otra modalidad de contratación en la contratación a toda la plantilla.

Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo parcial a uno de tiempo completo.

Posibilidad de acceder desde un contrato de tiempo completo a uno de tiempo parcial en atención a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

* Medidas de retribución:

Retribución no discriminatoria.

* Medidas de condiciones laborales:

La empresa se adhiere al Convenio de Químicas, que contempla mejores condiciones para

la plantilla.

* Medidas de conciliación laboral (medidas de flexibilización para facilitar la organización del tiempo de trabajo):

Flexibilidad completa en cuanto a la elección de horario de entrada y salida para el personal indirecto.

Para la organización de las vacaciones, se establece un periodo de vacaciones generales de 3 semanas y 1 semana flotante, flexible, además de varios días flotantes, de libre disposición.

Para el personal indirecto, el viernes por la tarde es festivo y la jornada laboral es intensiva de lunes a jueves.

Para el personal indirecto, existe la posibilidad de teletrabajar.

Reuniones en horarios que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional.

Para todo el personal directo, las actividades de formación se realizan 100% en horario laboral y si no es posible, se remunera el tiempo invertido.

En el caso de las actividades de formación dirigidas a personal indirecto, prima ejecutarlas dentro de jornada laboral.

El personal directo conoce con antelación su turno de trabajo.

* Medidas de participación de la plantilla:

Organización de actos lúdicos, culturales y deportivos con el objetivo de crear un mayor sentimiento de pertenencia a la empresa y de mejora de las relaciones entre compañeros.

* Medidas de promoción

Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados.

* Medidas de salud laboral

Eliminación o reducción de los riesgos laborales en su origen, a partir de la evaluación de los puestos de trabajo adoptando las medidas necesarias, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Prevención de las necesidades específicas y riesgos del embarazo y la maternidad desde la seguridad y salud en el trabajo.

Protección de las mujeres embarazadas y garantizando un embarazo y lactancia saludables, adaptando las condiciones de trabajo a las recomendaciones del informe médico.

* Medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo

Protección a los trabajadores o trabajadoras que sufran violencia de género, acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, habiéndose implantado un protocolo de acoso laboral.

Promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Promoción de condiciones de trabajo necesarias para evitar situaciones de acoso moral.

* Medidas de comunicación y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades

Utilización en las comunicaciones, tanto internas como externas, de lenguaje e imágenes no sexistas, asegurando así la promoción de una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

En 2021, ALGONTEC realizó un nuevo diagnóstico de la situación, resultando un Plan de Igualdad que contempla las materias que indicamos a continuación, dando así cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

* Proceso de selección y contratación.

- * Clasificación profesional.
- * Formación.
- * Promoción profesional.
- * Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- * Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- * Infrarrepresentación femenina.
- * Retribuciones.
- * Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Este plan de igualdad registrado y depositado en Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos (REGCON) es acorde con la legislación vigente en la materia:

- * Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- * Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- * Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, nuestro Código Ético de Conducta, el cual respetamos todas las personas que trabajamos en ALGONTEC, garantiza el Principio de Igualdad de Oportunidades, en su apartado Prácticas Laborales y Derechos Humanos:

El compromiso de ALGONTEC es promover y mantener la cultura del respeto e igualdad de oportunidades.

Ninguna persona empleada en ALGONTEC será objeto de discriminación por razón de género, religión, raza, origen étnico o nacionalidad, cultura, grupo social, discapacidad o enfermedad, orientación sexual, estado civil, edad u opinión política.

ALGONTEC no tolera el trabajo forzado ni el acoso laboral.

ALGONTEC proporciona a sus trabajadores compensaciones económicas justas, acordes con la legislación vigente.

ALGONTEC no contrata a personas cuya edad se encuentre por debajo de la edad mínima legalmente reconocida para trabajar.

ALGONTEC reconoce el derecho de sus trabajadores a la libre asociación y negociación colectiva.

En cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos, la información y datos personales de nuestros trabajadores serán utilizados únicamente con carácter profesional.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no exceden el límite legal establecido.

Las horas extra son voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.

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

El sistema de valoración de las medidas de conciliación e igualdad está basado en la encuesta anual de satisfacción del personal.

ALGONTEC realiza anualmente la encuesta de clima laboral con objeto de estudiar y

analizar las percepciones y puntos de vista que tienen las personas que trabajan en ALGONTEC sobre la empresa.

La metodología utilizada considera los siguientes pasos:

1. Realización de la encuesta.

Rellenar la encuesta es voluntario. Los trabajadores que deciden participar reciben la encuesta en mano, dentro de su jornada laboral y la rellenan en el momento, disponiendo para ello del tiempo necesario. Los propios trabajadores depositan los cuestionarios en una urna opaca.

2. Análisis.

Hasta 2019, nuestro modelo ha contemplado los siguientes factores:

- * Equipo.
- * Flexibilidad.
- * Comunicación.
- * Compensaciones.
- * Definición del puesto.
- * Condiciones del puesto.

En 2019, la puntuación alcanzada fue de 7,26. Los factores mejor valorados son Definición de puesto y Comunicación (ambos con una nota de 7,6), mientras que Flexibilidad, Compensación y Equipo han recibido la puntuación más baja (7,1).

En 2020, la encuesta del clima laboral fue objeto de una revisión completa, siendo evaluados en la actualidad los siguientes aspectos:

- * Condiciones de trabajo
- * Aprendizaje, formación y desarrollo
- * Liderazgo
- * Colaboración y trabajo en equipo
- * Mejora continua
- * Comunicación
- * Aspectos generales.

En 2021, el resultado de la encuesta de satisfacción entre el personal directo ha sido de 7,1/10, prácticamente el mismo resultado que en 2020; este sector de la plantilla reconoce mejoras en: las condiciones de orden y limpieza de la planta, el lugar de trabajo, servicios, vestuarios y zonas de descanso; las oportunidades de seguir mejorando; la formación; la accesibilidad y cercanía del personal responsable para preguntas y sugerencias; la transmisión de los valores y la misión de Algontec, generando un sentimiento de identidad entre los trabajadores. Por el contrario, considera deterioro en: la importancia de su trabajo en relación con los objetivos de la empresa; su autonomía en la toma de decisiones; la comunicación entre los departamentos; la claridad en la comunicación de los objetivos individuales y del departamento; información acerca de los resultados.

La misma encuesta arrojó un resultado de 8/10 entre el personal indirecto, quien considera positiva la mejora alcanzada en los siguientes aspectos: las condiciones del lugar de trabajo, servicios, vestuarios y zonas de descanso; disponibilidad de EPIs para trabajar de forma segura; la eficacia de las reuniones y la comunicación entre departamentos; el compromiso del personal responsable cuando no se alcanzan los objetivos deseados. Para este sector de la plantilla son mejorables los medios con los que cuenta para desarrollar su

trabajo; la autonomía a la hora de tomar decisiones; la transparencia en cuanto a la comunicación de resultados de la compañía.

En 2022, el resultado de la encuesta de satisfacción fue de 7,65/10, con un nivel de participación del 83%. Nuestros empleados reconocieron positivamente el esfuerzo que la empresa realiza en materia de seguridad, formación y transparencia, proporcionando información periódica sobre los resultados de la empresa. Como puntos de mejora, nuestra encuesta arrojó los siguientes; salarios, horario laboral y recursos en ocasiones inadecuados o insuficientes.

Los resultados de la encuesta de clima laboral correspondiente a 2023 fueron 7,53/10. Participó el 85% de la plantilla, destacando como positivo los horarios de trabajo y la disponibilidad de equipos de protección; las áreas de mejora guardan relación con la necesidad de mejora de los sistemas de comunicación interna y la baja participación de la mano de obra directa en la resolución de problemas.

En 2024, está planificado evaluar la satisfacción de las personas empleadas en el mes de octubre.

Una vez realizado el análisis de la encuesta anual de clima laboral e identificados los puntos fuertes y las áreas de mejora, se establece una planificación que determina las acciones que deben llevarse a cabo con objeto de mejorar el grado de satisfacción de las personas, los plazos dentro de los cuales deben realizarse y los responsables de su ejecución.

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

Según lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, nuestro plan de igualdad ha sido objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una comisión negociadora de forma paritaria entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se ha conseguido una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.

El comité de igualdad está formado por 2 personas del Comité de Empresa y 2 personas del Departamento de Recursos Humanos, elegidas paritariamente.

El objetivo de este comité es crear un espacio de diálogo en el que sus integrantes se comuniquen de manera fluida, con la finalidad de que los acuerdos y las medidas adoptadas a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes en la planta de Algontec España y por un periodo desde el 2021 hasta el 2025.

Entre las funciones de la Comisión de Igualdad se encuentra la de realizar el seguimiento y evaluación del plan de Igualdad.

Estas son las principales funciones de la Comisión de Igualdad:

* Informar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en

la política de la empresa.

* Sensibilizar a la plantilla al respecto.

* Colaborar de manera activa con Integra a través de la facilitación de información y documentación de la organización.

* Realizar la aprobación de un Plan de Igualdad acorde a la normativa vigente, que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

* Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad constatando el grado de participación de la plantilla en las acciones previstas, corroborando la adecuación de los medios utilizados, comprobando si las acciones propuestas se están realizando de acuerdo con el calendario previsto, identificando los problemas que puedan surgir y proponiendo soluciones a los mismos.

* Comunicar a la plantilla las diferentes medidas implementadas en ALGONTEC y su correspondiente proceso.

Además de la evaluación interna, desde el año 2015, ALGONTEC es objeto de una evaluación externa en materia de responsabilidad social empresarial, realizada por EcoVadis.

EcoVadis es una entidad que proporciona un servicio global de calificación de responsabilidad social de empresas a través de una plataforma colaborativa que otorga valoraciones de la sostenibilidad de los proveedores para las cadenas de suministro.

La calificación EcoVadis abarca una amplia gama de sistemas de gestión no financieros que incluye los impactos en medio ambiente, prácticas laborales y derechos humanos, ética y compras sostenibles.

En 2017 y 2018, ALGONTEC fue reconocido por EcoVadis con la categoría ORO, nivel más alto para sistemas de gestión de RSE. En 2019 y 2020, la puntuación alcanzada fue de 65% y 61%, respectivamente, correspondientes a categoría la PLATA.

Los resultados de las sucesivas evaluaciones han sido: 51% (2013); 60% (2015); 66% (2016); 68% (2017); 77% con percentil 99 (2018); 65% con percentil 94 (2019); 61% con percentil 86 (2020); 61% con percentil 86 (2021); 64% percentil 87 (2022); 63% percentil 81 (2023).

Los resultados de nuestra evaluación son compartidos con nuestros clientes.

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.
- 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?

Para el personal indirecto, existe flexibilidad horaria completa.

Para todo el personal directo, las actividades de formación se realizan 100% en horario laboral y si no es posible, se remunera el tiempo invertido. En el caso de las actividades de formación dirigidas a personal indirecto, prima ejecutarlas dentro de jornada laboral.

Conocimiento con antelación del turno de trabajo para todo el personal directo.

El personal de plantilla que tenga una edad superior a 55 años podrá decidir quedar excluido de los turnos de fin de semana.

¿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, etc.
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa, etc.)
- 7. Otras

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

Para el personal indirecto, existe la posibilidad de teletrabajar durante un periodo de tiempo acordado con la empresa, siempre que el tipo de tareas a desarrollar lo posibiliten y así sea aprobado por el responsable del área o departamento correspondiente.

Todos los trabajadores directos adscritos a los turnos de mañana, tarde y noche disponen de transporte de empresa. Cuando por alguna razón no hay servicio de autobús de empresa y algún trabajador debe acudir al centro de trabajo para desarrollar sus funciones, la empresa abona el desplazamiento.

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

Para los trabajadores adscritos al turno central, ALGONTEC subvenciona el 100% del importe de la comida o equivalente en gasolina.

Gratificación 25 años: Todos aquellos trabajadores que cumplen 25 años de antigüedad en ALGONTEC, perciben una gratificación de 1.000 euros.

Gratificación por reconocimiento de incapacidad o fallecimiento: aquellos trabajadores de ALGONTEC que sean declarados en situación de incapacidad permanente, total o absoluta, como consecuencia de cualquier contingencia, perciben una gratificación, a tanto alzado y por una sola vez, de 10.000 euros. Así mismo, en caso de fallecimiento, la misma cantidad, 10.000 euros, es entregada a las familias.

Paga "Hacemos equipo, hacemos más": Bonus fijo de 690? bruto anual, que puede incrementarse en función del nivel de absentismo, participación en la mejora continua y adhesión a los valores de ALGONTEC.

Incentivos a la Producción, en función del nivel de efectividad alcanzado por la planta y número de reclamaciones de cliente.

Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social: En los procesos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, ALGONTEC complementa en un 10% las prestaciones de la Seguridad Social (sobre la base de cotización del mes anterior a la baja)

Descuentos en algunos establecimientos comerciales y de servicios, por ejemplo: Central Ópticos nos ofrece un 40% de descuento sobre la tarifa oficial de los fabricantes, en gafas graduadas, gafa de sol, lentes, lentillas y audífonos.

Becas Algontec de apoyo al talento juvenil dotadas con hasta 1000 €, dirigidas a los hijos e hijas de las personas de plantilla, que tengan entre 16 y 25 años, que hayan cursado bachillerato, un grado superior de formación profesional o un grado universitario y hayan obtenido una calificación media de 7.

Medidas de promoción de la salud: Cada miércoles, ALGONTEC proporciona a todos los trabajadores fruta de temporada. Esta iniciativa tiene por objeto promover hábitos de vida saludables.

Actividades de promoción de la salud en el ámbito de la familia: Por ejemplo, en 2016, en colaboración con CEOE, ALGONTEC realizó en sus propias instalaciones dos Talleres Infantiles de Prevención de Riesgos y Primeros Auxilios:

- Taller de Prevención de Riesgos: uso de los equipos de protección individual, las señales, corrección de hábitos posturales, manipulación de cargas; riesgos del hogar, qué hacer para apagar una sartén que se ha prendido fuego, qué hacer ante un accidente con un producto químico, a qué teléfono se debe llamar; comportamientos como peatones, acompañantes de vehículo y como usuarios de bicicleta, utilización del cinturón de seguridad, teléfono móvil y conducción, alcohol/drogas y conducción, uso del chaleco reflectante.

- Taller de Primeros Auxilios: cómo actuar ante lesiones de poca gravedad, graves y actuaciones de urgencia vital (hemorragias importantes, pérdida de conocimiento, atragantamiento, parada cardiorrespiratoria...); prácticas de la maniobra de resucitación cardiopulmonar. En definitiva, qué hacer, qué no hacer y dónde avisar ante situaciones como estas.

Formación en Ergonomía en 2019 y 2022, para ello contamos con la colaboración de

Aserhco. Rehabilitación y Salud, una de las referencias locales y nacionales en Terapia Ocupacional, Fisioterapia y Salud. El objetivo es que cada trabajador conozca qué movimientos son perjudiciales y qué posturas debe evitar y aprenda unos ejercicios de calentamiento que le permitan comenzar su jornada en mejores condiciones.

Taller de Mindfulness semanal para la plantilla de indirectos.

ALGONTEC dispone de un Desfibrilador Externo Semiautomático (DESA), dispositivo médico de uso extrahospitalario para revertir la parada cardíaca. Anualmente, un equipo de trabajadores de ALGONTEC renueva la formación que les capacita y adiestra en el uso de este equipo y en técnicas de resucitación cardiopulmonar.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

Lactancia acumulada. Posibilidad de sumar todas las horas de permiso por lactancia, a las que tiene derecho el trabajador desde que se reincorpora a su puesto de trabajo hasta el recién nacido cumple nueve meses.

En situaciones de emergencia familiar, defunciones, ingresos hospitalarios, se valora la ampliación de los permisos legales, en función de las necesidades y en cada caso particular. Por ejemplo, cuando un trabajador de ALGONTEC requiere ausentarse de su puesto de trabajo por motivos familiares, no se contempla que deba recuperar el tiempo no trabajado.

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.

Plan de Igualdad inscrito en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), con código 50101522112022

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.

Según lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, nuestro plan de igualdad ha sido objeto de negociación con la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una comisión negociadora de forma paritaria entre la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Se ha conseguido una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.

El comité de igualdad está formado por 2 personas del Comité de Empresa y 2 personas del Departamento de Recursos Humanos, elegidas paritariamente.

El objetivo de este comité es crear un espacio de diálogo en el que sus integrantes se comuniquen de manera fluida, con la finalidad de que los acuerdos y las medidas adoptadas a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes en la planta de Algotec España y por un periodo desde el 2021 hasta el 2025.

Entre las funciones de la Comisión de Igualdad se encuentra la de realizar el seguimiento y evaluación del plan de Igualdad.

Estas son las principales funciones de la Comisión de Igualdad:

- * Informar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa.
- * Sensibilizar a la plantilla al respecto.
- * Colaborar de manera activa con Integra a través de la facilitación de información y documentación de la organización.
- * Realizar la aprobación de un Plan de Igualdad acorde a la normativa vigente, que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- * Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad constatando el grado de participación de la plantilla en las acciones previstas, corroborando la adecuación de los medios utilizados, comprobando si las acciones propuestas se están realizando de acuerdo con el calendario previsto, identificando los problemas que puedan surgir y proponiendo soluciones a los mismos.
- * Comunicar a la plantilla las diferentes medidas implementadas en ALGONTEC y su correspondiente proceso.

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.

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.

Actualmente, más allá de las políticas y compromisos con la responsabilidad social incluidos en nuestra memoria de sostenibilidad (<https://www.algontec.es/images/MemoriaSostenibilidad2023.pdf>), no existen otros compromisos públicos por parte de la Dirección de Algontec relacionados con la Responsabilidad Social en general.

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

- 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.

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.

- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

ACCIÓN SOCIAL

- Participación en la campaña LAPICES Y SONRISAS del CAAR

Desde 2016 hasta 2022, ALGONTEC ha colaborado en la campaña LAPICES Y SONRISAS, creada e impulsada por CAAR (Clúster de Automoción de Aragón) y ASDES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario). El objetivo de esta campaña era la recolecta de material escolar: lápices, bolígrafos, rotuladores, gomas de borrar, mochilas, etc. todo aquello que pueda ser de utilidad para los niños en el colegio. El material se reparte entre: Civitas (Asociación de Vecinos del Barrio de Las Fuentes de Zaragoza); Asociación Ningún niño sin merienda; AMASOL (Asociación de Madres Solas); Hospital Infantil de Zaragoza; Asociación AINKAREN; Asociación de Vecinos Kasan; Unión Vecinal Cesaraugusta.

- Colaboración con ASPANOA, Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón. Año tras año, ALGONTEC hace partícipe a su plantilla en las sucesivas ediciones de "METAMOS UN GOL AL CÁNCER" que organiza ASPANOA, facilitando entradas para el Partido de Fútbol benéfico celebrado en el campo de fútbol de La Romareda. El coste de las entradas es asumido por ALGONTEC y abonado a ASPANOA para su lucha diaria contra el cáncer Infantil.
- Donación de carácter económico a Fundación Exit.
- Otras colaboraciones: ALGONTEC ha realizado colaboraciones puntuales con Banco de Alimentos de Zaragoza, Asociación Española Contra el Cáncer, Fundación Los Pueyos (Villamayor de Gállego)
- Donación de juguetes en época navideña a diversas entidades involucradas en el desarrollo y ayuda a niños en riesgo de exclusión: GUSANTINA, COLEGIO SAN MARTIN DE PORRES, PARROQUIA DELICIAS, COLEGIO MONZALBARBA, BIBLIOTECA LAURA, ASOCIACION TREBOL

VOLUTARIADO CORPORATIVO

Desde 2019 hasta 2022, ALGONTEC ha colaborado con Fundación EXIT, cuya misión es insertar a jóvenes en riesgo de exclusión social a través de proyectos formativos innovadores, participando en Proyecto Coach.

A través de 7 sesiones, nuestro objetivo consistía en animar y motivar a jóvenes de entre 16 y 19 años, para seguir estudiando. Se trata jóvenes con inquietud por hacer algo sin saber qué, desorientados, con poca información de la realidad del mercado laboral, con bajo nivel de estudios (primarios o secundarios no finalizados) y una situación familiar compleja (familias normalizadas, pero con conductas de riesgo; familias desestructuradas en un contexto problemático; centros de protección):

- Primera sesión: de formación las personas que directamente actuarán como acompañantes (coach) de los jóvenes asignados a nuestra empresa (coachee).
- Segunda sesión: de conocimiento personal de nuestros coachees.
- Tercera y cuarta sesión: transcurren en ALGONTEC; aquí los jóvenes reciben todo tipo de información, no solo acerca de nuestra actividad, sino de muy diversa índole: ¿cómo llegamos a ALGONTEC?, ¿qué hacemos?, ¿cómo es nuestro día a día?, ¿qué es lo que más nos gusta de nuestro trabajo? En otras palabras, nuestra función consiste en ayudarles, a través de nuestra experiencia, a encontrar un sentido a seguir estudiando y a esforzarse, para llegar lo más lejos posible.
- Quinta sesión: con el dpto. RRHH, de elaboración y actualización de sus CV, preparación de una entrevista de trabajo.
- Sexta sesión: marcamos juntos un objetivo a corto/ medio plazo.
- Finalmente, compartimos una última sesión los jóvenes y los colaboradores de todas las empresas que participantes en cada edición del Proyecto COACH.

En 2020, se afianzó nuestra participación en el Proyecto Coach de fundación EXIT: si en 2019 acogimos a dos "coachees" y en 2020 fueron cuatro.

2021 estuvo marcado por la situación de emergencia sanitaria derivada de la Covid 19. Al vernos obligados a realizar on line todas las actividades ligadas al Proyecto Coach, consideramos que su esencia se diluía y por ello, decidimos estrenarnos en el proyecto #yobExit, también de la mano de Fundación EXIT, cuyo objetivo es apoyar a jóvenes de entre 18 y 25 años en el proceso de búsqueda de su primer empleo. Participamos con cuatro voluntarios, dos de ellos en la actividad de Mentoría y otros dos en Speed Dating de

entrevistas.

Además, en 2021, Algontec entra a formar parte del Reto E3 de Fundación EXIT como "Empresa Amiga". El Reto E3 es una alianza de empresas comprometidas con reducir el abandono educativo temprano y mejorar la empleabilidad de los jóvenes en situación de vulnerabilidad.

En 2022, con la vuelta a la normalidad, de nuevo colaboramos con Fundación EXIT en el proyecto COACH con dos voluntarios.

En 2022 - 2023, arranca nuestra participación en el proyecto "Le damos la vuelta" de ITAKA.

ITAKA-Escolapios es una red internacional, creada y sostenida por la Orden y la Fraternidad de las Escuelas Pías, consolidada y con arraigo local. Itaka apuesta por la educación de personas desfavorecidas, como la mejor manera de transformar el mundo y preparar un mañana mejor.

El proyecto en el que Algontec participa consiste en colaborar en la reparación de objetos donados a ITAKA, por ejemplo ropa, juguetes, etc., que posteriormente se comercializarán a bajo precio a través de la misma entidad.

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

CAAR, Clúster de Automoción de Aragón

ASPANOA, Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón

Fundación EXIT

Fundación Los Pueyos

Asociación sociocultural GUSANTINA

Colegio SAN MARTIN DE PORRES

Parroquia DELICIAS

Colegio MONZALBARBA

Biblioteca LAURA

Asociación TREBOL

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

Anual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Son diversas las actividades lideradas por ALGONTEC en pro de la cultura. Describimos, a continuación, las iniciativas realizadas en los últimos, hasta la fecha de elaboración de este documento:

*** ACTIVIDADES CULTURALES Y SOCIALES**

En 2017, se lanzaron con éxito dos actividades: un concurso infantil de dibujo, donde nuestros pequeños colaboradores pudieron demostrar sus habilidades artísticas y un concurso de fotografía, con la temática Paisajes de Verano. El día 28 de octubre de este mismo año, se llevó a cabo una jornada de convivencia para trabajadores de ALGONTEC, de empresas subcontratadas y familias, en la que se realizaron diversas actividades de animación, entre las cuales destacaron la exposición de las fotografías presentadas a concurso, de las láminas del concurso infantil de dibujo y la entrega de premios.

2018 arrancó con una visita a CaixaForum (Zaragoza), donde asistimos al musical That's a musical y a la exposición Cine y Emociones, enfocada a los más pequeños de nuestras familias. Pero 2018 ha sido un año especialmente dedicado a la divulgación de la cultura aragonesa y con este objetivo se han llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Gymkana fotográfica y jornada aragonesa. Esta actividad, propuesta para el verano de 2018, consistió en reconocer lugares emblemáticos de nuestra ciudad, mediante pistas previamente facilitadas, recorrer los distintos emplazamientos y tomar fotografías que posteriormente concursarían para elegir las más originales. Los premios a las mejores se entregaron en el transcurso de una Jornada Aragonesa en la que, además de disfrutar de la gastronomía típica de nuestra comunidad, pudimos participar en diversos juegos tradicionales aragoneses.

- Fin de semana cultural. Los días 10 y 11 de noviembre de 2018, emprendimos dos rutas culturales por varios puntos históricos de Zaragoza:

- * La ruta 2000 Años de Historia nos llevó a recorrer la ciudad que no se ve a primera vista.

- * La ruta Mil y Una Noches nos dio a conocer el Palacio de la Aljafería de Zaragoza.

Por último, el día 22 de diciembre de 2018, se realizó la II Jornada de Puertas Abiertas, en la que un total de 120 personas pudimos disfrutar de una visita a nuestra planta, con demostración del proceso productivo completo, aperitivo, taller de manualidades para niños y sorteo de regalos.

La propuesta de 2019 incluyó:

- Visita guiada al Acuario de Zaragoza, en abril, con posterior merienda para todos los empleados de ALGONTEC.

- Actividades de Team Building en el Parque del Agua de Zaragoza, los días 26 de agosto y 2 de septiembre, con el objetivo de potenciar uno de nuestros valores como empresa, el entusiasmo, de un modo en el que todos se implicaran y participaran haciéndolo suyo.

- Concursos de fotografía y dibujo infantil y posterior jornada de presentación y entrega de premios, en septiembre.

En 2020 y 2021, las circunstancias excepcionales que rodearon a la Covid 19, las restricciones a la movilidad y limitaciones de reunión obligaron a aplazar y suspender las actividades grupales planificadas. No obstante, en noviembre de 2021, ALGONTEC propuso a sus empleados un concurso de postres, que debían mantener alguna referencia con la empresa (colores corporativos, presencia del logo, forma de nuestros productos) con objeto de fomentar el desarrollo actividades dentro del círculo familiar, teniendo en cuenta las restricciones de movilidad y reunión impuestas en ese momento.

A lo largo de 2022, ALGONTEC recuperó paulatinamente su actividad en materia de Responsabilidad Social, al ritmo que las medidas sanitarias establecidas contra la Covid han sido menos restrictivas hasta alcanzar la práctica normalidad:

- Visita cultural al Palacio de la Aljafería organizada por Gozarte, el domingo 13 de febrero.

- Vuelta a los Mayos de Riglos, el día 3 de abril.

- El día 5 de junio, la propuesta para todas las personas que formamos ALGONTEC, fue un paseo guiado por el Parque José Antonio Labordeta donde descubrimos los personajes que se esconden en los rincones del parque y algún secreto de este lugar tan emblemático de Zaragoza

En 2023, además de promover y costear la participación voluntaria en todo tipo de eventos deportivos desarrollados en el ámbito de nuestra comunidad, se han realizado las siguientes iniciativas de carácter socio - cultural:

- Ruta cicloturista con dos recorridos, uno corto dirigido a familias con niños, desde la

Fuente de los Incrédulos hasta el parque de Plaza a ritmo infantil y otro más largo (42 Km) por el entorno de Plaza y canal Imperial.

- Visita guiada a Mobility City para conocer el primer museo tecnológico de la movilidad de Zaragoza, donde descubrimos las novedades sobre las últimas innovaciones en movilidad de las ciudades.

En 2024, se han realizado dos jornadas de convivencia

* MiniGP en Karting Zuera, en abr-24, destinada a personal indirecto

* Olimpiada Algontec, en 1-jul-24, para toda la plantilla de ALGONTEC, realizada en las instalaciones del Camping de Zaragoza

* Subida al Moncayo, en jun-24, pico más elevado de la provincia de Zaragoza y emblemático dentro nuestra comunidad.

* ACTIVIDADES DEPORTIVAS

ALGONTEC participa en todo tipo de iniciativas deportivas que se desarrollan en nuestra comunidad. Con estas actuaciones se pretende fomentar un estilo de vida saludable, en un ambiente de equipo.

Desde 2017, exceptuando las convocatorias suspendidas por razón de la Covid 19, hemos participado en las carreras populares de la Mujer, 10K CAIXA BANK, Maratón de Zaragoza y 10K Zaragoza y Carrera de las empresas 8K ESIC, asumiendo ALGONTEC todos los trámites y costes de inscripción y preparando material deportivo para los participantes.

Igualmente, desde 2017, con excepción de 2020 y 2021, se ha celebrado el torneo anual de pádel y la quedada ciclista, actividad esta última abierta a familiares y a trabajadores de las empresas externas que prestan servicio en nuestras instalaciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las actividades sociales, deportivas y culturales están dirigidas a toda la plantilla de ALGONTEC; algunas se hacen también extensivas a nuestras familias y a los empleados de empresas externas que de forma continua prestan servicios en nuestras instalaciones.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente, el dpto. Personas elabora una planificación que contempla principalmente actividades culturales, deportivas y sociales; esta planificación no es cerrada, es decir, se mantiene actualizada para incluir iniciativas no contempladas originalmente y que hayan despertado interés.

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

¿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 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 13. Acción por el clima.

¿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

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible con los Algontec se identifica o contribuye en mayor medida están permanentemente presentes en nuestra actividad.

Cualquier campaña lanzada en favor de la Salud y Seguridad de nuestros trabajadores, iniciativas de protección medioambiental, así como acciones cuyo objetivo es mejorar las condiciones de vida de las Personas que trabajamos en Algontec identifican al ODS correspondiente, tratando de esta forma que entendamos el alcance de los ODS y cómo entre todos contribuimos a su consecución.

¿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 integración de los ODS en las actividades de la organización se realiza a través de los departamentos de Personas y Prevención de Riesgos Laborales y Medio ambiente

¿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

Algontec analiza cómo las iniciativas que se llevan a cabo en el seno de la organización impactan sobre los ODS priorizados, tanto es así que uno de los objetivos estratégicos de esta organización es Las Personas.

Dicho análisis se realiza a través del seguimiento de nuestros indicadores y de forma indirecta, a través de los resultados de la encuesta de clima laboral y vía las evaluaciones de desempeño que anualmente llevamos a cabo.

¿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

ALGONTEC está firmemente comprometida con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con los ODS 3, 5, 10 y 13, los cuales consideramos principalmente relacionados con nuestras actividades y nuestros grupos de interés.

Si bien no existe un Plan de Acción específico de ODS, sí hemos establecido y formalizado las líneas prioritarias de actuación a través de planes de acciones de mejora en las áreas de Salud y Seguridad Laboral, Medio Ambiente y Personas, que inciden directamente sobre los ODS y a través de los cuales Algontec busca contribuir a su consecución.

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

Todas las actuaciones de contribución a ODS se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa.

Para ello, además de medios de comunicación habituales como el email, contamos con canales de comunicación efectivos como el portal del empleado, TEAM UP y monitores en las zonas de descanso en los cuales se proyectan y promocionan dichas actuaciones y se promueve la participación y, en aras a mejorar e incrementar dicha participación, la mayoría de las iniciativas propuestas en relación con las Personas se llevan a cabo dentro del horario laboral, total o parcialmente.