RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

COFERDROZA, S. Coop. Ltda.
CIF:F50016856
Polígono Los Llanos de la Estación. C/Isaac Peral
1-3.
50800 - ZUERA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

12/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

108

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.

-Difusión a través de los canales habituales de comunicación de la empresa, de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.
-Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el convenio colectivo de aplicación.
-Excedencia de hasta un mes por fallecimiento de uno de los dos progenitores cuando los hijos/as sean menores de 10 años con reserva de puesto de trabajo.
-Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
-Formación realizada al respecto en 2021.
-Continuamos trabajando en la línea de información al respecto en el 2021

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

En la encuesta de clima laboral, al empleado se le pregunta: ?En comparación con otras empresas similares, mi trabajo y las medidas de conciliación (flexibilidad horaria, permisos,

festivos, etc.?) me permiten conciliar, en la mayoría de las ocasiones, mi vida laboral, familiar personal, etc??? Además se recibe un feedback de los empleados cuando se les pregunta su grado de satisfacción al efectuar anualmente la evaluación del desempeño.

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

La evaluación la realiza el Comité de Dirección en la sesión de revisión y análisis de la encuesta de clima, entre cuyas cuestiones se hallan las medidas de conciliación del apartado correspondiente en la encuesta de clima. Además, también contamos con un Comité de Igualdad, que ha sido el encargado de crear y hacer cumplir el Plan de Igualdad.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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?

Se facilita el teletrabajo a toda aquella persona que, por circunstancias muy concretas, y siempre que su responsable lo admita y su puesto de trabajo lo permita, solicite la posibilidad de teletrabajo. Además, existe una gran flexibilidad para coger días libres, vacaciones u horas de libre disfrute. Un porcentaje elevado de la plantilla tiene autonomía para organizar sus tareas a lo largo de su jornada laboral, siempre y cuando se cumplan los objetivos del departamento.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Convocatoria de las reuniones en el lugar en el que la mayor parte de los asistentes se encuentren, evitando de esa forma desplazamientos añadidos.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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 ?
- 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.
- 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?

-Ayuda por estudios para hijos de 3 a 16 años, y posibilidad de retribución flexible (guardería, seguro de salud y formación).
-Compensación económica del importe de una mensualidad en el momento de la jubilación.
-Reconocimiento al trabajador que cumple 25 años en la organización.
Plus de fidelidad para trabajadores mayores de 60 años.

¿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?

-Adaptación personalizada de horarios para conciliación familiar.

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? (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.

EXPEDIENTE 50/11/0039/2021 ? TRAMITADO
Código acceso localizador 50100742112021

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.

La evaluación la realiza el Comité de Dirección en la sesión de revisión y análisis de la encuesta de clima, entre cuyas cuestiones se hayan criterios de igualdad, del apartado correspondiente recogido en la encuesta de clima.
En la encuesta de clima, se plantea lo siguiente ¿las políticas desarrolladas por la empresa son respetuosas en términos de igualdad (razón de sexo, edad, etc?)?

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.

Existe una preferencia a la hora de elegir proveedores que fomenten la integración de personas en el ámbito laboral con discapacidad.

8. ¿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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Se firma la declaración de compromiso-código ético, que incluye el compromiso de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, y el compromiso con el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).
Coferdroza, además de ello, cada año desde 2018 incluye en su memoria RSC la Carta de Presidencia y Dirección General expresando el compromiso con tal agenda. Igualmente, se realiza la firma anual en el sello RSA por parte de Dirección General de los principios RSA del Gobierno de Aragón.

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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

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 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.
- 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.
- 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.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e

integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

-Pertenencia a la Fundación Txema Elorza que, a través del pago de una cuota anual, se destina a diferentes acciones y proyectos que la fundación considera oportunos dentro del sector ferretería; además de informar de forma periódica de las acciones realizadas, en publicaciones y en la ceremonia de entrega de premios.
-Pertenencia a la Fundación Carlos Sanz, colaborando a través del pago de cuota anual y colaboraciones puntuales:
·Proyecto "Caja de Vida" con el ánimo de dar de comer a 175 personas ante la grave situación económica y sanitaria que se presentó, logrando que las 175 personas, puedan comer con los alimentos que cada semana se les entrega a través de la Fundación y de esa forma cubrir un vacío y una necesidad vital, que, de no ser así, llevaría a estas familias a la indigencia
·Colaboración activa en la revista de la Fundación, a través de la publicación de anuncios de Coferdroza en una página entera de la misma.

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

-A través de la Fundación Txema Elorza: tiene como objetivo la promoción de la acción social para mejorar las condiciones y calidad en el trabajo de los trabajadores del sector de la ferretería y el bricolaje, así como prestar ayuda a las familias necesitadas de este sector de actividad.
-La Fundación Carlos Sanz: promociona la donación de órganos y sensibiliza a la sociedad de los beneficios del trasplante con campañas informativas dirigidas a personas de todos los sectores de la población. Imparte charlas informativas en colegios y universidades sobre la donación de órganos.

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

La periodicidad, en la mayoría de los casos, es anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

-Entrega de regalos con identidad aragonesa tales como Cintas de la Virgen del Pilar y galletas con forma de la Virgen de fabricación artesanal en Zaragoza.
-Disponibilidad de mesa de herramientas en pistas de esquí de Aramón.
-Colaboración con el Club de Baloncesto Femenino Huesca.
-Participación en la ofrenda de flores durante las Fiestas del Pilar entre socios y empleados.
-Patrocinio de fiestas locales (Zaragoza y Zuera).
-Apoyo y colaboración con Zaragoza Congresos para cualquier evento corporativo o convención que lleven a cabo.
-Participación en la carrera de empresas ESIC por equipos (una prueba que tiene como objetivo fortalecer los valores que comparten el mundo empresarial y del deporte:

esfuerzo, sacrificio, superación personal, trabajo en equipo, juego limpio?).
- Participación destacada en el torneo de Baloncesto 3x3 Empresas organizado por Empresa Deporte del Club Camara (evento conjunto entre la Cámara de Comercio de Zaragoza y el Stadium Casablanca) siendo la empresa más representada con 4 equipos mixtos, compuestos por un total de 16 talentosos jugadores y jugadoras.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

-Ayuntamiento de Zaragoza.
-Ayuntamiento de Zuera.
-Aramón.
-Club Baloncesto Femenino Huesca.
-Pastelería LOA.
-Patronato de la Basílica del Pilar,
-Pertenencia a la organización Zaragoza Congresos ZCB corporativo.
-ESIC.
Camara comercio Zaragoza y Stadium Casablanca

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente.