RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO, S.A.
CIF:A50018837
PLAZA. C/Mesinas 2.-
50197 - Zaragoza
Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Carreras Grupo Logístico SA cuenta con una plantilla de 1233 empleados, de los cuales 940 son hombres y 293 mujeres

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.

Las políticas principales están el Plan de Igualdad, mejoradas y ampliadas de forma continua,

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

Durante 2020, y con la herramienta Naitled, se realizaba semanalmente una encuesta de clima laboral.

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

Con la herramienta de Naitled.

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

Teletrabajo a jornada completa o a jornada parcial

¿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

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

No se han indicado otras medidas

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.

- 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.

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

No se han indicado otros beneficios sociales

¿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).

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

No se han indicado otras medidas

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?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Localizados XR81TP24

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

NO

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

Disponemos de la resolución favorable de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal sobre solicitud de declaración de excepcionalidad y adopción de las medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota de reserva.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Reuniones periódicas del Cómite de Igualdad con seguimiento de medidas instauradas.

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial,

Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Disponemos del certificado de RSA 2021 y RSA+ 2020. Además estamos adheridos a la declaración de Luxemburgo.

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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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 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.

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.
- 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?

Se realizan acciones de voluntariado relacionadas con la fundación EXIT. Se quiere lograr la integración social de jóvenes mejorando su futuro en el mundo laboral.

Se realizan acciones sociales, a través de Fundación , atendiendo a la Función social "bienestar y salud" , "Bienestar y calidad de la salud", "Función Bienestar social, salud e higiene". Entre oras , destacan, nuestras líneas de ayuda a colaboradores por circunstancias especiales; la línea de apoyo a nuestros mayores con su actividades

mensuales, así como el incentivo de prácticas deportivas y saludables, fomentando la formación del voluntario corporativo.

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

Con Fundación Carreras, Fundación Exit, Donantes de Sangre, Banco de Alimentos de Zaragoza, Atades, Fundación Recover, Fundación el Refugio, Salesianos.. entre otras.

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

Siempre de manera anual se estudian los proyectos aunque se intenta al menos de realizar dos al año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La cultura y la educación son puntos claves relacionados con el ODS 4, Educación de Calidad que está integrado dentro de nuestra línea estratégica.
En colaboración con nuestra Fundación , desarrollamos varias líneas de actuación, enfocadas a las becas en el estudio , apoyo al estudio y al estudiante. Son líneas destinadas a ayudar, para hacer conseguir el esfuerzo personal y constancia de los buenos estudiantes, y paliar aquellas dificultades económicas que pueden sobrecargar a las familias en atenciones especiales, problemas físicos, psicológicos, atención temprana, y otros gastos extraordinarios a estudiar según expediente. Las etapas educativas comprenden la vida educativa del niño hasta los 16 años. Además con el objetivo de colaborar con la educación y de ayudar a dar las mismas oportunidades de desarrollo de nuestros jóvenes, se han creado becas para las etapas de primaria, educación secundaria obligatoria y bachiller o formación profesional.
También en el ámbito formativo, para crear e impulsar al conocimiento de los jóvenes en formación adyacente a los planes docentes dando respuesta a necesidades y requisitos que demanda el mundo profesional en la trayectoria laboral. Un ejemplo de ello integraría la obtención de títulos de idiomas oficiales como el B1, B2 de inglés entre otros, talleres de inteligencia emocional, y talleres de pintura impartidos por artistas profesionales.

Carreras Grupo Logístico cuenta con una Catedra Universidad Zaragoza, institucional y de empresa.es el instrumento idóneo para llevar a cabo la colaboración estable entre la Universidad y las empresas e instituciones. Se trata de una unión estratégica y duradera, por la que ambas partes se benefician de los resultados de la investigación, el desarrollo y la innovación. Entre otras funciones destaca el incremento de la participación de directivos del grupo en la universidad, fomentando las relaciones entre el mundo profesional y el universitario; así como incentivar proyectos de investigación, apoyar la realización de tesis doctorales y proyectos de fin de carreras.
Los beneficiarios son jóvenes universitarios.

En el año 2020, se ha creado inicialmente "Proyecto Innovador Sector Logístico y Transporte Jose Luis Carreras Lario". Se crea la categoría de concurso donde se premiará la idea innovadora y el emprendimiento empresarial , en relación con el año 2021 el tema a desarrollar será "La economía Circular".

Finalmente cabe mencionar, el proyecto a largo plazo como es la creación de un Museo Etnológico y Ecológico en La Almolda, recopilando y mostrando todas las facetas de la vida rural del ámbito donde se desarrolla, concretamente la zona de Monégros durante el siglo XX. Intentando desarrollar una tarea de investigación y agrupamiento de documentación existente e involucrando a toda la población local en el sentido de gestión del museo, aportación y restauración de objetos y enseres y dándole un valor añadido al pueblo. Se incluye en esta iniciativa la promoción de ideas emprendedoras en la zona, con concursos de ideas, iniciativas agroalimentarias, y culturales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con todo el ámbito interesado, trabajadores, colaboradores, estudiantes, ciudadanos de Aragón interesados.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Son líneas de actuación que se revisan con periodicidad anual.