RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PROTEC & MARTI, S.L.
CIF:B99162976
Carretera de Madrid Km.314, 800 Nave 3
50012 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

66

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.

A todos los trabajadores que lo precisen se les concede una reducción de jornada para poder adaptar sus necesidades personales al trabajo, y además a los trabajadores administrativos se les ofrece la opción del teletrabajo para poder conciliar sus necesidades personales
por otro lado, siempre se intenta tener toda la flexibilidad que los trabajadores necesitan, ya sea en horario, vacaciones o inlcuso si necesitan irse/ ir un día antes al trabajo tienen la opción de recuperarlo otro día que les convenga

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

todos los años los responsables realizan reuniones con el personal donde se evalúa su satisfacción con la empresa, sus proyecciones de futuro, y se piden sugerencias u observaciones, y a demás, al ser un centro especial de empelo desde la unidad de apoyo hacen un seguimiento del estado de los trabajadores: anualmente se realiza una reunión para ver si están bien en la empresa, con los compañeros, y se les pregunta si tienen algo que nos quieran contar

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

de forma informal cada año se supervisan las medidas tomadas y el impacto que han tenido, posibles mejoras a realizar el siguiente año

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.
- 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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

1. Nos adaptamos a las necesidades de los trabajadores siempre que sea posible, de tal manera, que la empresa esta abierta entre las 5 30 am hasta las 16:00 pm, de tal manera que si la producción lo permite pueden elegir el horario que mejor les convenga dentro de ese margen de horas.
2 En Protec-marti abrimos de lunes a viernes y realizamos durante todo el año un horario intensivo, estando todas las tardes, fines de semana y festivo cerrados,
3 siempre que la producción así lo permite se pueden distribuir las tareas según las preferencias del trabajador.
4 Como he comentado antes durante todo el año se realiza un horario intensivo, y además, en el día de la comida de empresa se reduce la jornada hasta las 11 de la mañana para dar tiempo a los trabajadores a prepararse para la comida.
5 Si debido a un compromiso personal un trabajador necesita salir antes un día se le da la opción de recuperar las horas en otro momento, siempre y cuando la producción lo permita.
6 Si, por ejemplo en el puesto de plegado hay 3 trabajadores y todos ellos están con

reducción de jornada, ya sea por motivos de salud o cuidados de hijos
7 todas las formaciones y reuniones se realizan dentro del horario del trabajador
8 siempre que la organización del trabajo lo permita se deja elegir al trabajador sus días de vacaciones y si tienen un imprevisto y necesitan cambiar un día de vacaciones siempre que no perjudique a la producción se concede
11 cuando se queda libre una vacante se ofrece primero de manera interna por si alguien estuviera interesado en realizar el cambio, para llevarlo a cabo el trabajador que desea un cambio nos lo tiene que comunicar por escrito y cuando surge una vacante se ofrece a aquellos que estén interesados

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

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

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

1 en los puestos administrativos se disponen de 2 días al mes para teletrabajar, y además, cuando debido a motivos familiares se ha necesitado más horas de teletrabajo se han concedido para que puedan conciliar su vida personal con su vida laboral.
2 tenemos el Teams donde se pueden realizar videoconferencias y chats, y Actimo una app donde la empresa puede lanzar comunicados a todos los trabajadores
3. Salvo en formaciones donde es necesaria o ventajosa la presencialidad como por ejemplo de primeros auxilios o uso de la carretilla, todas las demás formaciones las realizamos online en horario de trabajo, si es un trabajador que por su puesto no dispone de ordenador se le da un espacio y un equipo para que pueda realizar la formación.
5. En ocasiones, algunos de los responsables tienen formaciones en Barcelona con la multinacional BUNZL, donde se pagan todos los gastos y se dala máxima flexibilidad posible, por ejemplo, un trabajador pidió ir con su mascota y se busco un hotel que aceptaran perros.
6Disponemos de una furgoneta para pasajeros, se usa para momentos puntuales como por ejemplo para ir todos juntos a una actividad o en casos de que un trabajador necesite su uso durante la jornada

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.

- 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?

6 se ofrece un plan con un seguro médico privado dónde se puede incluir la familia sin condiciones, al ser corporativo tiene un precio más competitivo que si lo contratarán por su cuenta.
8 pueden realizar compras a través de nuestra plataforma de tal manera que se descuenta directamente del salario, y por tanto, se ve menguado los pagos del IRPF.
9 siempre que ya hayan generado esa parte proporcional del salario, tienen a su disposición adelantos de la nómina.
11 todos los trabajadores realizan formaciones contra el estrés y el acoso.
13 disponemos de una sala de comedor, donde pueden sentarse y descansar.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

Fomentamos el uso del permiso de paternidad al igual que de todos los permisos retribuidos que les corresponde, y además, en el caso de la paternidad se les recuerda que disponen de dos semanas de permiso por lactancia para disfrutar.

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.

Si, lo tenemos pero cuando se iba a cerrar hubo un cambio de los miembros del comité de empresa y recientemente nos han comunicado una nueva incorporación al Comité por lo que no lo hemos podido presentar.
Tenemos que concertar una reunión con el comité de empresa para concretar la ultima fase del plan de igualdad y así poder publicarlo.

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.

de forma semestral se revisan las medidas implementadas, se evalúa si han tenido un impacto positivo y posibles mejoras que se pueden llevar a cabo

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.

Protec-Marti es un Centro Especial de Empleo, por lo que, por lo que más del 70% de la plantilla corresponde a personas 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.

disponemos del sello de RSA actualizado

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.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Donamos prendas de vestir a países en vías de desarrollo, periódicamente se realizan donaciones a la asociación contra el cáncer infantil, y estamos organizando una limpieza del Ebro para el día 21 de octubre y una donación de alimentos para el banco de alimentos de Zaragoza.
por otro lado, hemos donado tejidos al instituto Luis Buñuel y al colegio de educación Maria Soriano.
y por último en María Soriano se han donado máquinas y el responsable de serigrafía fue a dar una formación sobre como se utilizan las máquinas de serigrafía de manera gratuita.

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

Asociación Contra el Cáncer Infantil
María Soriano,
Instituto Luis Buñuel
a través de un cliente realizamos las donaciones de prendas de vestir a países subdesarrollados

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

estas acciones se realizan 2-3 veces al año
Salvo la donación al banco de alimentos y la limpieza del Ebro que es la primera vez que se va a realizar.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde Proin Group estamos concienciados en la cultura y educación por qué:

- en el año 2022 y en el año 2023 hemos firmado la carta de diversidad.
-Tenemos programas de talento que vamos desarrollando a lo largo del año. Actualmente tenemos activado el Launching Programme by Bunzl University, que es un programa de liderazgo y habilidades comunicativas para los responsables de área. Este programa ha tenido 3 convocatorias, la última del 27-29 de septiembre en Barcelona.
-Operations Programme: 20 y 21 de noviembre. Formación destinada a responsables/ coordinadores de almacén y producción.
-Sales Academy: 22-23 Noviembre. Formación en Barcelona para todos los comerciales del grupo empresarial.
Formación atención al cliente. Para todo el equipo de AC. Diciembre 2023
-Tenemos un club de lectura con intercambio de libros.
-Acogemos jóvenes en prácticas para su formación tras sus estudios.
-Nos hemos adherido al programa de retorno de jóvenes talentos a España.
-Plan de Sucesión. Cada año se presenta ante la multinacional. se incluye aquí a los posibles sucesores de cargos directivos en la empresa y se comunica al persona con potencial para otros puestos, se hace un plan de acción para potenciar los perfiles y retenerlos en la compañía.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con el personal de la empresa y con estudiantes.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

se realizan actividades para fomentar la cultura a lo largo de todo el año.