

## RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**AGRAR SEMILLAS - MAS Seeds**

CIF:A58012998

Ctra. de Cogullada s/n

50012 - ZARAGOZA

Zaragoza

### PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

58

### 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.**

Existen actuaciones para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas, como, por ejemplo:

? Además de contar con horario de entrada y salida flexible en función de condiciones, necesidades especiales y puntuales de los empleados, e.g. necesidad de llevar a los niños al colegio, esta flexibilidad se ha ampliado y aumentado para mayor número de personal, incluyendo la posibilidad de realizar jornadas intensivas.

? Se ha establecido la opción del teletrabajo voluntario y la posibilidad de realizar la jornada laboral teletrabajada al completo o semipresencial según las necesidades de los trabajadores.

? Disponibilidad de espacio comedor dentro de la empresa.

? Disponibilidad de servicio de comedor en restaurantes cercanos a la empresa subvencionado al 60% por la empresa gracias al CONVENIO PROPIO como se explica en el criterio 5.1.

? Adaptación de turnos y horarios en base a necesidades familiares y a preferencias del empleado. Un ejemplo de esto es la posibilidad de rotar y de establecer preferencias de horario dentro de los 3 turnos de fábrica.

? Adaptación de horarios a cualquier persona que quiera compatibilizar su formación con el trabajo y bonificación parcial o total de aquellos estudios relacionados con el área de trabajo o susceptibles de conllevar promoción interna.

? 3 días festivos adicionales por convenio propio además de los 24 anuales.

? Generación de más días de vacaciones, si estas se disfrutan en fechas distintas a las comprendidas entre el 21 de Junio y el 31 de Agosto.

? Con motivo del COVID-19, se llevaron acciones orientadas a evitar la posibilidad del

ERTE como fue la concesión de 8 días de vacaciones para poder reducir los turnos orientado a reducir la posibilidad de contagio durante la parte más dura de la situación sanitaria.

Otros beneficios:

? Retribución extraordinaria correspondiente a los beneficios del año anterior, equivalente a una mensualidad.

? Premios por nupcialidad, natalidad y jubilación.

? Ayuda escolar por cada hijo menor de 18 en edad escolar, a percibir cada año antes del inicio del curso académico.

? Descuento del 10% en nuestros productos para empleados.

**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**

A través de las people review y sobre todo a través de la comunicación diaria se valoran las medidas y se amplían en caso de que se necesitara una mayor flexibilización.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

NO

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Evaluación y seguimiento a través de clima laboral

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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).
- 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.

- 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?**

Existen actuaciones para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas, como, por ejemplo:

? Además de contar con horario de entrada y salida flexible en función de condiciones, necesidades especiales y puntuales de los empleados, e.g. necesidad de llevar a los niños al colegio, esta flexibilidad se ha ampliado y aumentado para mayor número de personal, incluyendo la posibilidad de realizar jornadas intensivas.

? Se ha establecido la opción del teletrabajo voluntario y la posibilidad de realizar la jornada laboral teletrabajada al completo o semipresencial según las necesidades de los trabajadores.

? Disponibilidad de espacio comedor dentro de la empresa.

? Disponibilidad de servicio de comedor en restaurantes cercanos a la empresa subvencionado al 60% por la empresa gracias al CONVENIO PROPIO como se explica en el criterio 5.1.

? Adaptación de turnos y horarios en base a necesidades familiares y a preferencias del empleado. Un ejemplo de esto es la posibilidad de rotar y de establecer preferencias de horario dentro de los 3 turnos de fábrica.

? Adaptación de horarios a cualquier persona que quiera compatibilizar su formación con el trabajo y bonificación parcial o total de aquellos estudios relacionados con el área de trabajo o susceptibles de conllevar promoción interna.

? 3 días festivos adicionales por convenio propio además de los 24 anuales.

? Generación de más días de vacaciones, si estas se disfrutan en fechas distintas a las comprendidas entre el 21 de Junio y el 31 de Agosto.

? Con motivo del COVID-19, se llevaron acciones orientadas a evitar la posibilidad del ERTE como fue la concesión de 8 días de vacaciones para poder reducir los turnos orientado a reducir la posibilidad de contagio durante la parte más dura de la situación sanitaria.

Otros beneficios:

? Retribución extraordinaria correspondiente a los beneficios del año anterior, equivalente a una mensualidad.

? Premios por nupcialidad, natalidad y jubilación.

? Ayuda escolar por cada hijo menor de 18 en edad escolar, a percibir cada año antes del inicio del curso académico.

? Descuento del 10% en nuestros productos para empleados.

### **¿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

- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?**

Flexibilidad total de la presencialidad (puestos que lo permitan) permitiendo teletrabajar, rotarse en la presencialidad, horarios de entrada y salida...

**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.**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 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?**

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

Para el fomento del uso del permiso de paternidad, se acuerda con el padre si desea realizar jornadas parciales para poder alargar el permiso de paternidad parcial, con un horario flexible y acordado entre empresa y trabajador

**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, un conjunto de medidas

**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.**

Actualmente estamos desarrollando el plan de igualdad, con el convenio en vigor y su actualización para 2022

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

SI

**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 específico de inserción laboral de personas con discapacidad

**5. Información adicional.**

Contamos en la plantilla con dos personas que sufren discapacidad (3.44%, superando el mínimo del 2% requeridos por la Ley General de la Discapacidad, y portando cumpliendo con ella).

**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?**

NO

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

.

**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.**

Adscritos desde 2019 al Pacto Mundial de las Naciones Unidas  
Firmantes Pacto Luxemburgo  
En proceso de adhesión al RAES

**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**

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.
- 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.

### **Formación y promoción profesional**

- 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.).
- 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.
- 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 que realiza la organización?**

Actualmente nos encontramos colaborando con distintos planes y asociaciones afines a la cultura de la empresa, como son:

- ? Donaciones a Bomberos unidos sin fronteras (BUSF)
  - ? Donaciones y colaboraciones con Médicos sin fronteras en distintas campañas como el regalo solidario, y agua y saneamiento, entre otras.
  - ? Campaña de recogida de pilas usadas
  - ? Reciclaje tóners y equipos electrónicos, de cartón y papel y separación de plásticos.
  - ? Campaña de recogida de tapones ? Fundación SEUR
  - ? Se colabora con Asociación del Corazón con donaciones económicas y de sangre
  - ? Comercio Justo, al realizar consumo de Café de Comercio Justo de Nicaragua
  - ? A partir de Septiembre de 2019 se realizó el cambio de los vasos de plástico por vasos de cartón en las máquinas de vending de café y de dispensador de agua, contando con agitadores biodegradables.
  - ? También se cambió en 2019 al uso de papel reciclado.
  - ? Se colabora con Banco de Alimentos desde 2019 con La Gran Recogida
  - ? En 2021 hemos colaborado con ATADES en un proyecto llamado ?Sembrando Sonrisas?, donde MAS Seeds IBERIA ha donado semillas de girasol para que pudieran ser vendidas por la asociación para la recaudación de fondos.
  - ? Se colabora con la Cámara de Comercio para hacer notar la repercusión de la actividad de MAS Seeds IBE.
  - ? Colaboramos con la red de desfibriladores pública para su uso público gracias a la app Ariadna.
  - \* Sesiones de mentoring gratuito colaborando con el IAF y AJE
  - ? Como reseña, remarcar la participación y colaboración con diferentes entidades durante la crisis del coronavirus, tal y como se exponía en el Capítulo C.1.6. PLAN ESTRATÉGICO RSC / RSA - MAS SEEDS IBE Y LA CRISIS DEL COVID-19.
- La comunicación de estas acciones se realiza constantemente por canales internos (C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN) para conseguir involucrar a los trabajadores.

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

Actualmente nos encontramos colaborando con distintos planes y asociaciones afines a la cultura de la empresa, como son:

- Bomberos unidos sin fronteras (BUSF)
- Médicos sin fronteras
- recogida de pilas usadas
- Fundación SEUR
- Asociación del Corazón
- Comercio Justo de Nicaragua
- Banco de Alimentos
- ATADES
- Cámara de Comercio
- Ariadna.
- IAF
- AJE

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

En función de la tipología se realiza de manera continua, anualmente y puntualmente

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

dando prioridad, dentro de lo posible, a proveedores de procedencia aragonesa  
Cesta de navidad con productos aragoneses  
Somos parte de la red de Aragón Alimentos Nobles  
Se ha solicitado la adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables  
Excursiones de teambuilding (fuera de tiempos de pandemia) por Aragón, fomentando el turismo rural aragonés

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Con proveedores aragoneses  
Con productos consumidos aragoneses  
Con asociaciones Aragonesas

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Aprovisionamiento y colaboraciones continuas