RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AGRAR SEMILLAS - MAS Seeds
CIF:A58012998
Ctra. de Cogullada s/n
50012 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

17/07/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

67 (incluyendo trabajadores eventuales)

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, un plan específico de conciliación

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.
?Teletrabajo según necesidades personales (siempre que las tareas a desempeñar lo permitan)
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.
? Seguro de Salud a elegir entre Estándard o Premium, gratuito para los trabajadores el primero, y el segundo sólo se abona la diferencia.

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.
También se tienen las preguntas abiertas dentro de las encuestas de clima anuales.
Este año se ha incorporado una encuesta en formato Kahoot al ágape navideño, para saber más sobre la satisfacción del personal, haciendo hincapié en temas de RSE.

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

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? (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, un conjunto de medidas

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.

Actualmente estamos desarrollando el plan de igualdad, con el convenio en vigor y realizada su actualización para en Septiembre de 2022.
Además se cuenta con la Carta Ética Maïsadour con la cual cualquier filial del grupo se debe regir. En la cual se plasman aspectos como el respeto, el cual comprende higiene, salud y condiciones del trabajo, igualdad de oportunidades, no discriminación, no acoso, compromiso social y medioambiental, lucha contra la corrupción en todas sus formas como el tráfico de influencias, conflicto de intereses, transparencia económico-financiera y contable, e incluso un punto específico de gestión de regalos o pagos o comidas.
También se detalla un protocolo de denuncia global, denominada "línea ética".

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?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional.

.

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. ¿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.

Declaración del Responsable del COP (Pacto Mundial) presente en la memoria de sostenibilidad.
Carta Ética Maïsadour
Política de Calidad
Política de Seguridad
Firmantes Pacto de Luxemburgo.
Miembros de la RAES desde 2021
Miembros con voto en Pacto Mundial desde 2022.

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 anualmente con Banco de Alimentos desde 2019 con La Gran Recogida
? Donaciones anuales con GARDENIERS (ATADES) en un proyecto llamado Sembrando Sonrisas, donde MAS Seeds IBERIA ha donado semillas de girasol para que sean 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.
? Realizamos carreras con recogida de fondos solidarios con el equipo "Agrar Runners"
? 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, incluyendo las jornadas de "en tu empresa o en la mía".
? DEBRA, siendo patrocinadores plata (piel de Mariposa)
?Donaciones anuales de ropa con CÁRITAS
? Como reseña, remarcar la participación y colaboración con diferentes entidades durante la crisis del coronavirus, siendo reconocidos con el premio PYME del Banco Santander y Cámara de comercio en 2020, en la mención acción contra el COVID-19..
La comunicación de estas acciones se realiza constantemente por canales internos y externos(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 (GARDENIERS)
Cámara de Comercio
Ariadna.
IAF
AJE
CARITAS
DEBRA

¿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
Miembros de 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 empleados

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Aprovisionamiento y colaboraciones continuas