

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**AIRTEX PRODUCTS, S.A.**

CIF:A50545474

Polígono PLA-ZA. C/Osca 2, Nave 5. CAMPUS

3.84

50197 - ZARAGOZA

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

27/06/2023

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

137

### 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.**

Sí, tenemos una Política de Conciliación propia en la que cualquier trabajador de la empresa puede beneficiarse de las medidas de conciliación disponibles.

Desde 2021, junto con la actual política de Conciliación, se elaboró y desarrolló nuestro Plan de Igualdad (2021 ? 2024) en el que están incluidas todas las medidas de conciliación que la empresa tiene en vigor y permite al trabajador ser pleno conocedor de las mismas.

**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**

Nuestro principal sistema de valoración para el grado de satisfacción que tienen nuestros trabajadores en relación con las medidas de conciliación es la Encuesta de Clima que se realiza anualmente. Dicha encuesta está formada por 3 grandes apartados: satisfacción laboral, conciliación y seguridad y salud. De esta manera nos aseguramos de que todo trabajador, antiguo o nueva incorporación sea pleno conocedor de las medidas de conciliación.

En nuestro Plan de Igualdad podemos encontrar que una de las acciones a destacar es el seguimiento de que se disfrutaran dichas medidas, diferenciando entre hombres y mujeres.

**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**

El Plan de Igualdad recoge indicadores de conciliación específicos que se revisan anualmente por la Comisión de Igualdad

- i. Número de personas por género que solicita acogerse a cada medida.
- ii. Creación de una infografía por cada área.
- iii. Creación de un documento que recoja las opciones tras la reincorporación de baja maternal o paternal.
- iv. Creación de una política de reuniones.
- v. Creación de una herramienta de recogida de datos.
- vi. Creación de un documento que recoja las medidas de conciliación existentes.
- vii. Inclusión del cuestionario en la encuesta de clima con su puntuación en la valoración total.

**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).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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.
- 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?**

Tenemos varias peticiones de reducciones de jornada, solicitudes de turnos fijos en producción/almacén y desplazamientos de horarios para poder facilitar la conciliación de

nuestros trabajadores independientemente del puesto de trabajo que tengan.

No se hace ninguna distinción entre hombres y mujeres a estas solicitudes ni a las aprobaciones de las mismas.

Actualmente no existen puestos compartido en la empresa, aunque si existe la posibilidad de realizarlos, debido a la ausencia de peticiones por parte de los propios trabajadores.

A toda la plantilla (sin distinciones entre planta y oficinas, ni hombres ni mujeres) se le permite, cuando tenga que ausentarse de su puesto de trabajo por determinados motivos, compensar su ausencia como mejor le convenga permitiendo esa autonomía a la hora de organizarse.

Además, se facilita la realización de los reconocimientos médicos anuales, que siempre se realizan dentro del horario laboral, en la medida de lo posible en las instalaciones de AIRTEX para evitar al trabajador el coste de tiempo y desplazamientos que conlleva la realización del reconocimiento médico en centro que corresponda.

### **¿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
- 7. Otras

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

Tenemos facilidades de conciliación para el personal de oficinas con la posibilidad del uso de teletrabajo en caso de necesidades y bajo petición. Se está trabajando en la realización de un protocolo de teletrabajo en el que se definan unas condiciones igualitarias para todo el personal que, por el puesto de trabajo que ocupen, puedan acceder a dicho teletrabajo. De esta forma no será necesario hacer uso de dicho beneficio bajo petición.

Disponemos de parking de empresa para cualquiera que lo necesite incluido parking de visitas, minusválidos y motos.

Se dan facilidades para la realización de las formaciones que cada trabajador necesite o solicite (siempre que esté relacionado con su puesto de trabajo, para mejora en el desarrollo de sus funciones o promoción interna). Las formaciones se pueden realizar de forma presencial, virtual u online en función de lo que requiera dicha formación y en base a las necesidades de adaptación del trabajador.

Para los viajes por trabajo, la empresa se adapta al trabajador (siempre que sea posible) en cuanto a horarios, desplazamiento y fechas.

### **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.

- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 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?**

- a. Se complementa al 50% de la base reguladora los cuatros primeros de días de baja al año por IT.
- b. Se complementa al 100% de la base reguladora los accidentes de trabajo.
- c. Flexibilidad en el horario laboral a turno central: Los puestos de oficinas tienen una amplia franja horaria de entrada que va desde 08:00 a las 09:30 y un horario de salida comprendido entre las 17:00 y las 18:30 de lunes a jueves. Los viernes hay jornada intensiva con salida a partir de las 15:00.
- d. Los descansos de jornada se pueden organizar en función de las necesidades de cada trabajador.
- e. Flexibilidad de adaptar el horario de comida al momento y tiempo que la persona escoja. Pudiendo ser desde, mínimo, 30 minutos hasta una hora y media sin establecer previamente. El tiempo de recuperación del exceso de dicho descanso lo organiza la propia persona durante la misma semana en función de su conveniencia.
- f. En producción tenemos un amplio vestuario laboral adaptándonos a las bajas y altas temperaturas en función de la época del año. Las opciones de prendas de arriba son: camisetas de algodón, camisetas técnicas, camisetas sin mangas, camisetas de tirantes, camisetas reflectantes, polos, chalecos, forro polar, sudadera, chaqueta amarilla reflectante y parka. Para la parte inferior disponemos de: pantalones largos, bermudas y pantalones forrados de invierno. Además, contamos con la posibilidad de facilitar varias marcas de Zapatos de Seguridad para que puedan elegir en función de la comodidad de cada uno, cuellos polares y chaquetas reflectantes de color negro para evitar la suciedad en determinados puestos de trabajo.
- g. Tenemos un plan de formación que se realiza en base a las necesidades obtenidas de la evaluación del desempeño. Además, se realizan formaciones de varios idiomas, para todo el personal que quiera apuntarse, totalmente gratuitas, de forma presencial o teleformación en función de las necesidades de cada trabajador adaptándonos a sus horarios.
- h. Se implantó un plan de retribución flexible que incluye la posibilidad de adherirse a varios servicios como seguro de salud, cheque guardería o cheque restaurante. Dicha gestión se realiza por parte de la empresa y todos los servicios se aplican en nómina.
- i. AIRTEX tiene acuerdos con varias empresas y presentó su propio Programa de Salud y Bienestar en el que se apuesta por convertir las instalaciones de la empresa en un lugar favorable para el trabajador.  
Este programa permite disfrutar a los trabajadores y familiares de servicios de Fisioterapia, Pilates, Podología y Óptica a un precio más reducido.
- j. AIRTEX apuesta por un gran ambiente laboral y promueve actividades para una mayor satisfacción de los trabajadores y, por lo tanto, aumentar el sentido de pertenencia que la empresa considera tan importante.  
Se realizan acciones durante todo el año como la Semana de Salud y la Seguridad en el trabajo en la cual se realizan varios talleres durante esa semana, así como almuerzos

saludables. Los cumpleaños de todos los trabajadores son reconocidos con un obsequio por parte de la empresa. Se realiza una Comida de Navidad para despedir el año en la que se hacen sorteos, se entregan reconocimientos a los empleados por su labor y tiempo en la empresa y se premia a los ganadores de los diferentes concursos que se realizan durante el año como el Concurso de Fotografía.

k. Facilidad de solicitar anticipos por parte de los trabajadores.

l. Facilidad de solicitar teletrabajo por situaciones puntuales (Enfermedad propia de familiares, asistencia de gremios a casa, coche en el taller, etc.). Se está trabajando en un protocolo de teletrabajo en el que el trabajador tendrá establecido un día a la semana, a elegir por él, para teletrabajar sin tener que justificarlo.

### **¿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).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- a. Los trabajadores pueden solicitar excedencias con reserva de su puesto de trabajo en un periodo mínimo al recogido legalmente.
- b. Posibilidad de solicitar flexibilidad horaria para formación
- c. El trabajador tiene la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo, bajo petición, por motivos que no estén incluidos dentro del convenio de la empresa. Se permite la recuperación del tiempo de ausencia sea elegida por el propio trabajador dándole flexibilidad y autonomía.

## **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.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon>  
(Código del Acuerdo: PD13HD31)  
(Código de Localizador: 50100822112021)

**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.**

AIRTEX cuenta con una Comisión de Igualdad, paritaria en género y composición, encargada de establecer y realizar un seguimiento del cumplimiento e impacto que tienen las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

Otra obligación de esta comisión, a destacar, es proponer nuevas medidas en función de las necesidades que vayan surgiendo, ser los portavoces de la plantilla y en caso de no poder ejecutar alguna medida, ser quienes detecten las causas y las posibles soluciones.

Para garantizar el seguimiento de dichas obligaciones el periodo de Diagnóstico de situación de Igualdad es anual.

**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.**

AIRTEX trabaja activamente con empresas de trabajo temporal, principalmente ADECCO. Una de sus líneas de negocio es Fundación ADECCO, dedicada a la inserción laboral de personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social, mayores de 45 años parados de larga duración y mujeres víctimas de malos tratos. Desde 2018, nuestra colaboración con dicha fundación va encaminada a poder incorporar en plantilla, en base a las necesidades productivas, personal de estos colectivos (principalmente personal 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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

Desde 2017, con la realización de nuestra Memoria RSC, reportamos periódicamente, a través del informe pertinente, las acciones relativas a la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial y de esa manera, establecemos una relación de los indicadores con los diferentes ODS.

Desde 2018, la empresa está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas tanto a

nivel nacional como internacional.

Además, tenemos vigente desde entonces, la Declaración firmada de la Dirección de la Compañía en la que se expone que AIRTEX está comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

#### **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.
- 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 definen 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.
- 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.
- 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.
- 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?**

Son muchas y variadas las acciones tanto de voluntariado como de acción social las que se llevan a cabo a lo largo del año en AIRTEX.

En la categoría de ACCIÓN SOCIAL

? Recogida de Tapones para el proyecto ?Tapones por una nueva vida? en colaboración con FUNDACION SEUR. Desde 2014, colaboramos con Fundación SEUR en la recogida de tapones cuyos beneficios, Fundación SEUR los destina a ayudar a financiar tratamientos médicos y ortopédicos (de niños desfavorecidos) que no están cubiertos por la Seguridad Social o se cubre sólo una parte.

? Donación de Sangre en las instalaciones de AIRTEX en colaboración con la HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE de Zaragoza. Se realizan dos donaciones al año, mayo y octubre con gran aceptación por parte de todos los trabajadores de AIRTEX y con el compromiso en particular de los donantes que no faltan a ninguna de las citas programadas.

? Participación en la Carrera de ATADES #Exoesqueleto pediátrico. Es la actividad más popular, ya que participan los empleados con sus familias. En ella no sólo se potencia la unidad del equipo, sino que se intensifican y muestran los valores de la acción social al ver de primera mano los beneficios de su participación (en la carrera se muestra el Exoesqueleto pediátrico en niños con movilidad reducida).

? Participación en el I Torneo de Pádel Solidario de ATADES en colaboración con CEOE. Los equipos de Airtex han participado durante todo un fin de semana en el torneo solidario cuyos fondos se destinan al Exoesqueleto pediátrico, implantado por ATADES para facilitar la movilidad de niños y niñas con alteraciones de la marcha o enfermedades neuronales

? CAMPAÑAS SOLIDARIAS UCRANIA . Se han realizado dos campañas de recogida de ayuda humanitaria y de material de primeros auxilios en colaboración con DSV que se ha encargado del transporte hasta Ucrania.

? NAVIDAD. Se realizan campañas de recogida de alimentos y juguetes, para las entidades con las que trabajamos de manera habitual: Hermandad del Refugio y AMASOL.

Dentro de la Categoría de VOLUNTARIADO

? Colaboración con Fundación EXIT en el Proyecto CoachExit. Desde 2018 AIRTEX ha colaborado en esta iniciativa de voluntariado corporativo para orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad a que continúen su formación académica.

? Colaboración con ATADES en el Rastrillo Solidario con voluntarios atendiendo las casetas de venta. El rastrillo tiene un doble propósito, por un lado hacer visibles las capacidades de las personas con discapacidad intelectual y concienciar a las sociedad sobre la necesidad de inclusión de estas personas y por otro recabar fondos mediante la venta de productos realizados en los centros especiales de empleo para seguir trabajando en proyectos inclusivos.

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

AIRTEX colabora habitualmente con: Fundación SEUR, La Hermandad de Donantes de Sangre, La Hermandad del Refugio, AMASOL, ATADES y la Fundación EXIT. Esporádicamente colabora con entidades como DSV, etc en acciones de voluntariado puntuales a lo largo del año.

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

- ? Fundación SEUR\_ La recogida de tapones se realiza durante todo el año.
- ? Hermandad de Donantes de Sangre\_ Se realizan dos campañas de donación cada año.
- ? Hermandad del Refugio\_ se realiza una campaña al año de recogida de alimentos en Navidad.
- ? AMASOL\_ Se realiza campaña de recogida de juguetes para Navidad.
- ? Fundación EXIT\_ colaboramos en el proyecto COACH EXIT en la edición de Zaragoza una vez al año
- ? ATADES\_ colaboramos en la carrera solidaria, en el Torneo solidario de Pádel y en el Rastrillo Solidario

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

El crecimiento como sociedad solo se puede llevar a cabo aunando los esfuerzos, por pequeños que estos sean, desde todas las instituciones; por eso desde AIRTEX apostamos por la difusión de la cultura como motor de cambio hacia una sociedad más justa, comprometida con las causas sociales, tolerante con la diversidad y culturalmente enriquecida.

Como Iniciativas Internas realizamos:

- ? Bookcrossing\_ en el comedor tenemos habilitado un punto de bookcrossing cuyo objetivo es facilitar el intercambio de libros sostenible entre los trabajadores que contribuya a la difusión de la cultura y que no suponga un esfuerzo económico adicional. Esta biblioteca se alimenta de libros que dejan los propios empleados y abarca todos los géneros desde libros infantiles hasta libros de inteligencia emocional, potenciando la difusión de la literatura entre los empleados y haciéndola extensiva a sus familias.
- ? Concurso de fotografía\_ Tradicionalmente y tras las vacaciones de verano se pone en marcha el concurso de fotografía en el que todos los empleados de AIRTEX pueden participar en las diferentes categorías. Con las fotos presentadas a concurso se realiza unan exposición donde cada una se identifica con el título y una breve descripción del lugar donde fue tomada. La exposición es el marco idóneo para fomentar el patrimonio artístico y el diálogo entre los compañeros quienes comparten conocimientos sobre los distintos territorios de la geografía aragonesa y anima al resto de compañeros a descubrir lugares

desconocidos.

? Otra de las iniciativas internas es la formación en idiomas que es fundamental en el desarrollo de la actividad de AIRTEX. El conocimiento de idiomas facilita la comunicación entre los clientes y ayuda al entendimiento de su cultura y costumbres lo que contribuye al buen desarrollo de la relación profesional.

? AIRTEX NEWS\_ En el Boletín interno mensual que contiene las noticias relevantes del mes, como visitas de clientes, ferias, etc. se incluyen iniciativas y concursos en los que pueden participar todos los empleados de la compañía. En 2022 se lanzó ¿tienes el espíritu Wanderlust?. Esta sección nace con la filosofía de crear un book de viajes con información útil y contrastada de los propios empleados. Ellos son los encargados de difundir las cualidades de un lugar a visitar en el que ellos han estado previamente, recomendando los monumentos, la cultura gastronómica, las costumbres, etc. Asimismo, el Concurso para este año fue el Master AirChef, un concurso culinario en el que los empleados participaron con recetas propias de distintos orígenes y procedencias difundiendo su cultura gastronómica.

? CUALIDADES ARTISTICAS\_ Siguiendo la línea de la potenciación de la cultura y de las actividades artísticas, en Septiembre se ha lanzado el II concurso de dibujo infantil para los hijos de los empleados. Los dibujos se han expuesto en el comedor de la compañía y han estado disponibles para todos los empleados y contratistas que nos visitan, adicionalmente se ha adornado el Árbol de Navidad con todos ellos y por último se ha realizado el Calendario Corporativo 2023 que se distribuye a TODOS los clientes nacionales e internacionales de nuestra empresa.

Como Iniciativas Externas realizamos:

? AIRTEX colabora con el Proyecto Coach, de la Fundación Exit. El proyecto es una iniciativa de voluntariado corporativo que pretende orientar y motivar a jóvenes en situación de vulnerabilidad a continuar con su formación académica y evitar el abandono formativo. El proyecto se lleva a cabo a lo largo de varias sesiones formativas entre las cuales se incluye visita a la empresa para que los jóvenes conozcan de primera mano el mundo laboral. Durante la visita intervienen diferentes profesionales aparte del voluntario ?mentor? que forman al joven en cada uno de sus departamentos/áreas en los que el alumno ha mostrado interés y explican la relación que tienen sus estudios con el mundo laboral. Por segundo año desde la Pandemia, las visitas a la empresa ya son presenciales facilitando de esta forma la formación práctica in situ a los alumnos. Con estas iniciativas no solo se potencia el interés del alumno por la formación y la cultura sino que también se activa el interés por el patrimonio industrial aragonés.

? AIRTEX colabora con distintas entidades educativas cediendo el espacio e instalaciones para la impartición de formación académica y visitas a la fábrica, siendo ésta una de las acciones de difusión cultural.

? Así mismo, AIRTEX colabora con el equipo Motostudent de la Universidad de Zaragoza.

Motostudent es una competición internacional entre varias universidades de todo el mundo, cuyo objetivo es diseñar y desarrollar un prototipo de fabricación de motocicleta a partir de un kit básico.

Desde AIRTEX, se les suministra la bomba de combustible y filtros para la construcción de su moto, y se les proporciona soporte técnico para que puedan conocer las características del producto y lograr su óptimo funcionamiento.

De esta manera colaborando con las entidades formativas se contribuye a crear un acercamiento entre los alumnos de nuestra comunidad local y nuestra compañía, dándoles una visión real del funcionamiento de la industria y el sector en la comunidad.

También existen convenios de colaboración con otras instituciones tanto formativas como fundaciones y programas de empleabilidad.

? Otra de las acciones que marcan el compromiso de AIRTEX con la cultura es la participación y difusión de distintos eventos deportivos que fomenten los valores de las entidades con las que se colabora, y que generan un impacto en la sociedad. Por ello, todos los años colabora con:

o ATADES. Apoyamos la difusión y colaboración en su carrera solidaria #Exoesqueleto Pediátrico. AIRTEX ofrece a todos los empleados y sus familiares y amigos a que participen en la carrera solidaria apuntándose con la empresa. Adicionalmente la difusión en interno se hace a todos los niveles para que todos conozcan los beneficios de la colaboración.

o ATADES. Torneo solidario PADEL. Airtex ofrece a todos los empleados la posibilidad de participar en el torneo de pádel apuntándose con la empresa. Los beneficios del torneo se destinan al Exoesqueleto pediátrico, que mejora la calidad de vida de niños y niñas con necesidades especiales.

o ASPANOA. Colaboramos en la difusión y reparto de entradas para el partido de futbol solidario Metamos un gol al cáncer, cuyos fondos se destinan a financiar proyectos de investigación contra el cáncer infantil en nuestra Comunidad.

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

Aspanoa: Partido de fútbol solidario ?Metamos un gol al Cáncer?

Atades: Carrera Solidaria #Exoesqueleto Pediátrico y Torneo de Pádel

Convenios de Colaboración: Colaboración con visitas, sesiones formativas, posibilidad de alumnos en prácticas o becas de formación de centros educativos, fundaciones y programas de empleabilidad (PIMEI).

? Universidad de Zaragoza:

1. Fundación Empresa ? Universidad (FEUZ)
2. Servicio de Orientación y Empleo Universa

? Centro San Valero

? AMASOL

? ATADES

? Fundación ADECCO

? Fundación Exit

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

En las iniciativas internas:

El punto de BOOKCROSSING está habilitado todo el año.

Concurso de Fotografía, se realiza 1 vez al año. Y el Concurso Master AirChef se realizó el primer semestre del año y el Espíritu Wanderlust la segunda parte del año.

En cuanto a la formación en idiomas se realiza de manera anual de octubre a mayo.

En las iniciativas externas: la colaboración con los centros formativos y fundaciones se realiza a lo largo de todo el curso académico en función de las propuestas y necesidades de los centros.

La colaboración con Motostudent es puntual con sesiones a lo largo del curso escolar, ya que el concurso es bianual y el desarrollo de los prototipos es continuo durante ese periodo.

La colaboración en Proyecto Coach se realiza durante los meses de febrero, marzo y abril en sesiones semanales.

Finalmente, las colaboraciones en difusión de eventos deportivos y solidarios (tales como las de ASPANOA o la de ATADES) son puntuales y previas a la celebración de los eventos.