

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

METAL APOTHEKA, S.A.

CIF:A50039791

Ctra. Valencia, Km. 14 Polígono Plano del Molino

50420 - Cadrete

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

09/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

110

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.

Disponibles dentro de nuestro plan de igualdad, en el siguiente enlace:
<https://www.metalapotheka.com/wp-content/uploads/2022/02/Plan-igualdad-subsanado-firmado.pdf>

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

Encuesta de clima laboral, con un apartado específico para valorar la satisfacción con las medidas de conciliación.

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

Actas de reunión de seguimiento a las medidas o mejoras planteadas en el plan de igualdad por parte de la comisión de igualdad

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 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?

Posibilidad de combinar teletrabajo con jornada presencial en puestos de oficinas.

Se ofrecen actividades de promoción de la salud dentro del propio centro de trabajo, facilitando la posibilidad de adaptación del horario de trabajo para poder disfrutar de la actividad.

En situaciones familiares extremas, se ofrece total flexibilidad para ausentarse del puesto de trabajo y recuperarlo posteriormente (casos de salud reales y demostrables)

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!
- 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 â?!

- 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).
- 14. Otros

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

Programa de promoción de la salud: Sesiones cofinanciadas de fisioterapia, clases cofinanciadas de pilates, promoción de actividades deportivas organizadas y subvencionadas por la empresa (participación en la carrera de empresas, torneos deportivos).

Actividades con las familias de los trabajadores, (fiestas de Navidad, jornadas de puertas abiertas, concursos para hij@s de las personas trabajadoras)..

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

Flexibilidad en casos extremos y demostrables para permitir a las personas trabajadoras ausentarse de su puesto de trabajo sin previsión concreta de recuperar esas horas, o flexibilizar lo que marca el convenio en cuanto a la distribución del permiso retribuido para adaptarlo a sus necesidades reales

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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>
nº de localizador: 50100692112021

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.

Reuniones periódicas de seguimiento del plan de igualdad por parte de la comisión de igualdad.

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

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.)?

NO

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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Campañas de donación de sangre con banco de sangre de Aragón.
 Colaboración anual con Cruz Roja en donación.
 Recaudación de fondos para Aspanoa a través de diversas iniciativas que involucren a la plantilla y hacernos empresa Aspapyme.
 Recogida de tapones solidarios.
 Colaboración con diversas escuelas de formación para hacer visitas educativas a la empresa y colaboración para gestión de prácticas prioritariamente con colectivos menos favorecidos..
 Acuerdos de colaboración de economía circular con ONG del entorno de inclusión social para subcontratar ciertos trabajos.
 Fomento de compras en el entorno local

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

Cruz Roja Aspanoa Banco de sangre Fundación SEUR.
 Centros de formación: María Auxiliadora, Miguel Catalán, Universidad de Zaragoza, CREA, Lacor Formación, San Valero, Escuelas FEP, STARTWELDING. Institutos mancomunados de la ribera del Huerva.
 Fundación CESERPI

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

Donación de sangre -Semestralmente
 Donación alimentos y cuota colaboración Cruz Roja- Anual
 Aspanoa - Anual, la cuota Aspapyme y además, distintas colaboraciones (mercadillo solidario, partido Aspanoa...)
 Recogida de tapones solidarios - Durante todo el año.
 Colaboración con centros de formación - Durante todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

* El ayuntamiento de Zaragoza, como cliente de Metal Apotheke, nos ha solicitado

colaboración con nuestro dpto. de diseño para llevar a cabo diversos trabajos que promueven la difusión cultural en nuestra ciudad (expositores fotográficos Independencia/Gran vía, aparcamientos para bicis del servicio público distribuidos por la ciudad...)

* Promoción del deporte mediante actividades deportivas del programa de promoción de la salud, para acercar y facilitar la realización de actividades deportivas y hábitos saludables entre sus trabajadores/as (pilates, torneos deportivos, carrera de empresas....)

* Visitas a la empresa con entidades de formación relacionadas con la actividad de la empresa (escuelas de formación de soldadura, grados medios o superiores y coger a alumnos/a en prácticas.

* Concurso tecnológico de la mano con institutos de la ribera del Huerva. Promoviendo así, al desarrollo personal y profesional de los alumnos para favorecer su inserción laboral o toma de decisión frente a su futuro profesional.

* Mejora formación voluntaria en inglés para trabajadores.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Trabajadores/as y familias.

Estudiantes de cursos de soldadura o ciclos formativos /Universidad.

Pilates Avenue y lemniscata fisioterapia.

Centros deportivos locales.

ESIC.

Ayuntamientos de Zaragoza y Maria de Huerva.

Colegio Ánfora, CPI Val de la Atalaya.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Frecuentemente, siempre que los proyectos de centro lo permitan.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

- ODS 3: Donación de sangre. Actividades deportivas para nuestros trabajadores y sus familias.
- ODS 5: En igualdad de condiciones formativas y de experiencia, se intenta favorecer al sexo minoritario. todos los puestos están adaptados para que sea viable la contratación independientemente del género.
- ODS 9-11-13: Colaboración con centros formativos del entorno para favorecer a la inserción laboral de los estudiantes de nuestro entorno. Compra y renovación de maquinaria para que todas sean lo más eficiente energéticamente.
- ODS 13. Jornadas de sensibilización medioambiental que incluye manual de medio ambiente y envíos periódicos de pop-up con novedades o recordatorios.
- ODS 11-13: Gratificación medioambiental por el uso de vehículos compartidos.
- ODS 11: Se promueve la economía del entorno local, siempre que haya disponibilidad para satisfacer nuestras necesidades.
- ODS 11-13: Generación y autoconsumo del 25% de energía eléctrica mediante placas fotovoltaicas.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Las actividades para fomentar los ODS y cumplimiento de la agenda 2030 son llevados a cabo por el Responsable de calidad y medio ambiente y RRHH y PRL, en línea con los objetivos definidos por Dirección de empresa.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Desarrollamos actividades con periodicidad definida pero sin haber planteado previamente planes de acción para llevarlas a cabo.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Difusión por redes sociales y en interno a través de formularios, tableros de anuncio y TVs para promover y comunicar niveles de participación y resultados obtenidos con la actividad.