

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**MIASA ZUERA, S.L.**

CIF:B99490674

Polígono Industrial Llanos de la Estación C/joaquín  
Costa, Nº 5  
50800 - Zuera  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

Actualizado el 30/09/2024

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

Plantilla media de 99 trabajadores

### 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.

Aunque no dispongamos de un plan específico de conciliación y esté, en un primer momento, más relacionado con el Plan de Igualdad, las medidas de conciliación se intentan favorecer en todas las áreas de nuestra organización, dado que disponer de medidas de conciliación repercute favorablemente en indicadores de absentismo, rotación y retención de talento.

#### 3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

NO

#### 4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

No disponemos de un grado de valoración, pero buscamos ver los resultados en los indicadores anteriormente indicados: absentismo y rotación.

#### 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

Se realiza un seguimiento general de los indicadores anteriormente comentados y del clima general de la organización.

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

NO

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

Actualmente, no disponemos de un sistema de certificado oficial pero por el volumen de organización que vamos adquiriendo, nos gustaría establecerlo como objetivo para el próximo ejercicio.

**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?**

En el caso de otras, por ejemplo, se permite cambiar en último momento las vacaciones previamente establecidas (aunque no se cumplan los 15 días establecidos de preaviso) si se trata de algún tema familiar / urgente.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

Para determinados puestos de responsabilidad o especialidad técnica, ofrecemos la posibilidad de adaptar la jornada según la distancia entre la vivienda habitual y el centro de trabajo, con el objetivo de que los/las trabajadores/as puedan organizarse los horarios de entrada, salida y pausas de comida según sus necesidades.

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

- 14. Otros

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

Aunque no disponemos de medidas de beneficios sociales específicamente, se favorece mucho la formación de nuestros trabajadores y la conciliación entre los estudios y la jornada laboral; De esta forma, dada la especialidad técnica de nuestra organización, hemos potenciado tanto las formaciones obligatorias básicas en adultos como la conciliación de estudios técnicos especializados con la jornada laboral de nuestros jóvenes talentos.

**¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 8. Otras medidas

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

Entre las otras medidas, se intenta proponer a los trabajadores diferentes opciones de compensación cuando los permisos retribuidos por estatuto o por convenio, no cubren sus necesidades.

## 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, 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.**

Además de nuestro Plan de Igualdad publicado en 2022 (y con vigencia hasta 2026), disponemos de una política corporativa propia en la que se defiende arduamente nuestra principal defensa de los derechos humanos universales y la igualdad de condiciones y oportunidades independientemente de sexo, origen racial o étnico, orientación sexual, edad y discapacidad en diferentes ámbitos de la vida.

**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.**

Disponemos de varias medidas de seguimiento del cumplimiento de nuestro Plan de Igualdad o políticas afines; Entre estas medidas se encuentra, por ejemplo, la Comisión Negociadora en el caso del Plan de Igualdad o el establecimiento de un canal de denuncias público, como espacio para poder comunicar, informar, o denunciar cualquier conducta o situación que vaya en contra de estas políticas.

**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.**

Aunque no dispongamos de planes específicos de ayuda a la inserción laboral en casos de discapacidad, favorecemos la colaboración de las distintas organizaciones afines con nuestras necesidades de recursos humanos.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenenlaempresa.es](http://www.igualdadenenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

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

Aunque no sea mediante un organismo público, disponemos de nuestras principales políticas: Materia condiciones laborales y Derechos Humanos, Código ético de Política Empresarial y Política de Sostenibilidad para proveedores.

**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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Actualmente no disponemos de acciones de voluntariado pero dadas las necesidades de la sociedad actual, vemos un movimiento muy interesante para implantar en los próximos ejercicios.

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

Las organizaciones con las que colaboramos, especialmente para el favorecimiento de la inserción laboral, es con el Ayuntamiento de Zuera, Fundación Laboral de la Construcción y Plena Inclusión Aragón.

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

Actualmente no disponemos de acciones de voluntariado pero dadas las necesidades de la sociedad actual, vemos un movimiento muy interesante para implantar en los próximos ejercicios.

No obstante, la comunicación con las organizaciones relacionadas con la inserción laboral, es bastante periódica según nuestras necesidades productivas.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Al ser una organización situada en la pequeña localidad de Zuera, incentivamos, especialmente, los eventos culturales de la localidad y favorecemos la conciliación de los trabajadores con el disfrute de esos días y/o eventos.

### ¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Principalmente suelen ser informaciones de los eventos que transmiten los propios trabajadores.

### ¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

## 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.

### En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Actualmente no estamos adheridos al Pacto Mundial de la ONU pero nos gustaría establecerlo como objetivo a medio plazo.

### ¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

### ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

### En caso afirmativo, información adicional

Debido al propio crecimiento organizativo, se realizan periódicamente comunicaciones internas a todo el personal en temas relacionados con la salud y el bienestar, salud laboral, posibilidades de promoción interna, y políticas de códigos éticos.

### ¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan

**de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

El responsable es Dirección de RRHH

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

En nuestros análisis, se incluye, sobre todo, la valoración del resultado (positivo o negativo) las acciones encaminadas a mejorar la salud laboral de nuestros trabajadores (indicador absentismo, por ejemplo), el Plan de Formación afín a las necesidades formativas y de educación de nuestros trabajadores, la comunicación pública de las vacantes disponibles y las posibilidades de promoción interna (indicador de rotación y cumplimiento del plan de formación).

**¿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**

Nuestra organización estable las líneas prioritarias de actuación y las comunica a todos los grupos de interés mediante la Política de Sostenibilidad de Proveedores

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**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**

Como se indicaba anteriormente, a través de nuestra política de sostenibilidad, los grupos

de interés son informados de nuestra principal línea de actuación y se les informa de los requisitos mínimos a cumplir como proveedores de nuestra organización.