

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PROTEC & MARTI, S.L.

CIF:B99162976

Carretera de Madrid Km.314, 800 Nave 3

50012 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

62

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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Al ser un Centro Especial de Empleo y tener más de 50 empleados disponemos de un Plan de Igualdad (localizador del plan de igualdad: 50103372112024) , y tenemos medidas concretas de conciliación, ofreciendo teletrabajo a nuestros trabajadores, medidas de conciliación para el verano, a su vez, en verano a los que realizan el horario de 8 a 16 pasan a venir de 7 a 15 para evitar la peor hora de calor y sol al salir. además, atendemos las peticiones personalizadas de cada trabajador y se estudia la mejor forma para poderlo conceder. Horario flexible de entrada y de salida.

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

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

Este año nos vamos a presentar por primera vez al GPTW (Great place to work) y a través de nuestra APP "Connect"

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

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

seguimiento

Cada año, cuando se establece el calendario laboral del año siguiente, se estudian las medidas de conciliación para ver si podemos mejorar en base a lo que los trabajadores nos trasladen.

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

Certificado de desarrollo sostenible (ODS) con AENOR

Medidas concretas de conciliación

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

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

teletrabajo

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

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

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

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

Distribución horaria en las reducciones por conciliación

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)

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.

localizador plan de igualdad: 50103372112024

además también tenemos un conjunto de medidas que son:

- certificado de protocolo contra el acoso AENOR
- Política de diversidad & inclusión.
- Estudio de análisis salariales.
- Formación y sensibilización en materia de diversidad & inclusión. Campañas de concienciación (8M y mes de la diversidad).
- Report mensual y trimestral de selección y formación. Seguimiento.
- Formación en selección inclusiva en quienes hacen entrevistas.
- Buzón Speak Up anónimo.
- Comité de acoso.
- Comité Diversidad & inclusión.
- Firmantes de la carta de la diversidad desde 2022

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Trimestralmente se revisan en las reuniones de HR Spain. Tenemos un comité de diversidad & inclusión que se reúne de forma trimestral también, en estas reuniones se cuenta el proyecto o las iniciativas que se van a llevar a cabo para que ellos puedan dar su opinión e implementar mejoras.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

Somos un Centro Especial de Empleo y además, colaboramos con otras entidades con personal con difícil acceso al mundo laboral

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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Somos firmantes de la carta de diversidad desde el año 2023

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Protec Marti S.L además de ser un Centro Especial de Empleo, colabora con otros CEEE para el desarrollo de su actividad (La limpieza, la empresa de la máquina de café y lavandería industrial).

Periódicamente se hacen donativos a la asociación Children Care y a la asociación española contra el cáncer.

se tienen acuerdos de colaboración con el Centro de Inserción Laboral del Pilar y con el Colegio de educación especial Maria Soriano. Tenemos acuerdo firmado con el banco de alimentos para hacer recogidas de alimentos. Se colabora con Ecomar para la limpieza de playas y ríos.

Se colabora con Elecnor África enviándoles ropa y calzados de vestuario laboral.

Se donan máquinas en desuso y tejidos a institutos y colegios de educación especial.

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

Centro de Inserción laboral del Pilar
Colegio Maria Soriano
IES Luis Buñuel

Ecomar
Banco de Alimentos
Ipravending
Mas que DXT
Adesa Romanos
Childrens Care
Asociación Española Contra el Cáncer
Elecnor África
Fundación Diversidad

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

Depende de la acción, pero hay acciones que son mensuales (como el donativo a ICC) y otras que son anuales (como la asociación contra el cáncer)

La colaboración con el banco de alimentos es de forma bianual, las colaboraciones con los Centros Especiales de Empleo son de carácter mensual y las colaboraciones con las entidades formativas va en función de la necesidad de los centros y la coordinación con nosotros.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde Proin Group estamos concienciados en la cultura y educación por lo que:

- En el año 2022, 2023 y 2024 hemos firmado la carta de diversidad.
- Tenemos programas de talento que vamos desarrollando a lo largo del año. Actualmente tenemos el Launching Programme by Bunzl University, que es un programa de liderazgo y habilidades comunicativas para los responsables de área. Este programa ha tenido 4 convocatorias, la última del 27-29 de septiembre en Barcelona.
- Operations Programme: 18-19 de julio. Formación destinada a responsables/coordinadores de almacén y producción.
- Sales Academy: 27-28 Noviembre. Formación en Barcelona para todos los comerciales del grupo empresarial.
- Formación atención al cliente. Para todo el equipo de AC. Diciembre 2023.
- Tenemos creado un club de lectura con intercambio de libros.
- Acogemos jóvenes en prácticas para su formación tras sus estudios.
- Nos hemos adherido al programa de retorno de jóvenes talento a España,
- Plan de Sucesión. Cada año se presenta ante la multinacional. Se incluye aquí a los posibles sucesores de cargos directivos en la empresa y se comunica al personal con potencial para otros puestos, se hace un plan de acción para potenciar los perfiles y retenerlos en la compañía.
- Se tienen acuerdos de colaboración con Centro de inserción laboral del Pilar y con el Colegio de educación especial María Soriano.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con el personal de la empresa y con estudiantes.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo de todo el año se realizan actividades para fomentar la cultura. Las prácticas

para alumnos de entidades formativas se realizan en función de las necesidades de los centros.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Además de la comunicación interna que realizamos sobre los ODS en la APP interna, hemos hecho una academia sobre los ODS en dicha APP.

Estamos en posesión de la certificación de desarrollo de la estrategia sostenible (ODS) con AENOR desde diciembre de 2023.

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

En caso afirmativo, información adicional

Aunque no contamos con una persona asignada para tratar con los ODS en exclusiva, si tenemos una persona designada para gestionar la certificación con Aenor que debe además velar por el cumplimiento de los ODS certificados. Además de eso, en los departamentos se trabaja en contribuir en la materia, ya sea reduciendo la huella de carbono en los envíos o en las compas o trabajando en la seguridad y salud de los trabajadores y de las personas externas que acceden a nuestras instalaciones. Contamos en el grupo con energía verde para todas las empresas, contamos con la certificación del protocolo contra la violencia de género de Aenor...

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

En caso afirmativo, información adicional

Si, estamos en posesión de la certificación de estrategia de desarrollo sostenible con AENOR, con la cual debemos pasar anualmente una auditoría para seguir manteniendo la certificación.

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

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

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

El plan de acción es revisado anualmente por la auditoria de Aenor, no obstante citamos algunas de las medidas concretas para este año 2024:

- Guía de comunicación inclusiva,
- Video corporativo de Diversidad e Inclusión con el propósito de ser una declaración de intenciones.
- Programa de sellos internos con indicadores cuantificables relativos a DEI.
- Mantenimiento de ISOS.
- Medición de la huella de carbono y el impacto.
- Energía Verde 100%.
- Revisión de beneficios al personal.
- Colaboración con escuelas, entidades y asociaciones.
- Difusión y Concienciación de los valores de la empresa.
- Creación de comité de 45001 y de comité de DEI.

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

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?

En caso afirmativo, información adicional

Se comunica a través de las redes sociales y de la aplicación interna "Connect"