

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MINDUAL, MONTAJES INDUSTRIALES

ÁLVAREZ, S.A.

CIF:A50060656

C/Tomás A. Edison 22.-

50014 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

31/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

92

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.

MINDUAL tiene implantadas en sus contrataciones mejoras laborales para sus empleados no obligatorias como parte de su plan de conciliación:

? PLUS DE CONCILIACIÓN: evitar la realización de horas extras en la jornada laboral con el compromiso del empleado en aumentar su eficiencia y aprovechamiento del tiempo. Asignado a TODOS Los empleados de mano de obra directa en 2021.

? HORARIO FLEXIBLE: los empleados de oficinas tienen la posibilidad de acomodar sus horas de jornada laboral a su conveniencia a lo largo del día, con adaptación según conveniencia de cada empleado.

? SÁBADOS y VIERNES TARDE libre para todos los empleados para disfrute familiar y descanso

? PERIODO DE VACACIONES a petición de los trabajadores. La empresa consensua con cada trabajador el 100% del periodo vacacional a disfrutar consiguiendo la satisfacción y cumplimiento de las obligaciones de la organización.

? Valoración de las necesidades personales de cada trabajador para asignar potenciales salidas de viaje a clientes o jornada laboral puntualmente acomodada.

? Adecuación del horario de jornada laboral finalizando a las 17.30

? Los empleados que solicitan la conciliación en condiciones especiales son atendidos para buscar una solución personalizada a sus condiciones.

? MOVILIDAD GEOGRÁFICA: Oportunidades de desarrollo profesional, crecimiento y

desarrollo profesional para los empleados que así lo deseen. Esto puede incluir la asignación de proyectos interesantes y desafiantes en una nueva sede y posibilidad de acceder a nuevas responsabilidades y roles

? Excedencias voluntarias por cuidado de familiares o situaciones personales importantes, manteniendo el derecho a reincorporación.

? Realizar encuestas periódicas para medir el nivel de satisfacción de los empleados respecto a las medidas de conciliación y adaptar el plan de acuerdo con los resultados y necesidades emergentes.

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

Mediante reuniones periódicas con los empleados se realizan seguimiento de las medidas realizadas. Se evalúa la satisfacción y se proponen soluciones conjuntas para mejorar en todo lo posible.

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

Mediante reuniones periódicas con los empleados se realizan seguimiento de las medidas realizadas. Se evalúa la satisfacción y se proponen soluciones conjuntas para mejorar en todo lo posible.

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

8. En caso afirmativo, información adicional

No disponemos de un sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa aunque hemos solicitado información para poder ser reconocida como tal.

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.).
- 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

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

No hay otras medidas.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?)

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

No hay otras medidas.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No hay otras medidas.

¿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).

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

No hay otras medidas.

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.

Se permite el acceso a toda la información del expediente mediante el código VI72XS51

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.

El proceso de evaluación que se plantea para el Plan de Igualdad gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de proceso, evaluación de resultados y evaluación de impacto. La evaluación se realiza de forma 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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Colaboramos con varias asociaciones para ayudar a la inserción laboral de personas con discapacidad.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Adheridos al Pacto Mundial de la ONU.

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.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

En 2008 iniciamos el proyecto solidario Energía para el Mundo con el que los trabajadores de Mindual querían llevar aquello que mejor saben hacer (instalaciones eléctricas) a los más desfavorecidos. A destacar nuestro proyecto en Africa al que empleados de Mindual se desplazaron a realizar diferentes trabajos y ayudas.

Se promueve de forma anual la gran recogida de alimentos para el Banco de alimentos.

A finales de 2024 se organizará en el Hospital Miguel Servet de Zaragoza un evento especial titulado "Lo que nunca te dije". Este evento tiene como objetivo principal brindar apoyo emocional a los pacientes animándolos en sus momentos más difíciles. A través de actividades interactivas y mensajes de apoyo, se busca darles un impulso emocional, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar.

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

Realizamos acciones a través de nuestra propia organización.

En 2024 empezamos a colaborar con la asociación BIENESTAR EMOCIONAL.

Banco de alimentos.

ASPANOA.

Acción Social Católica

ATADES

Fundación CAI

Fundación Caixa

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

Realizamos acciones de voluntariado y acción social de forma recurrente durante todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Mindual apoya la pasión por la literatura infantil y dirige tres clubes de lectura infantil (8-13 años) en librería Fontibre TROA. La librería Fontibre TROA de Zaragoza pertenece a la cadena de librerías generalistas TROA. Especializadas en narrativa, pensamiento y literatura infantil y juvenil, cuenta con 20 librerías en 14 provincias españolas y una plataforma de servicios a centros educativos e instituciones públicas y privadas.

Tambien participa como patrocinador del primer certamen de escritura para niños, organizado por Troa Librerías-Fontibre y la Fundación Entabán en Zaragoza. Anima a los hijos de sus empleados a participar en el certamen y busca fomentar el amor por la cultura y la lectura en los más pequeños.

Se pertenece al patronato de la Fundación Entabán, organización sin ánimo de lucro que lleva en activo desde el año 1984, impulsando proyectos para ayudar a personas en riesgo de exclusión social, especialmente enfocados hacia a la infancia.

A través de nuestra colaboración con la entidad bancaria Caixa, se busca fomentar la visita al Caixa Fórum de Zaragoza para que todo empleado que lo desee pueda asistir a sus eventos, exposiciones, visitas guiadas o proyecciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Fundacion Caixa.

Fundación Entabán

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se realizan de forma recurrente a lo largo de todo el año.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responsId=R_2ozjInvaSWEquzb

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.

- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

El responsable del departamento de Calidad se encarga de llevar a cabo formaciones específicas para los empleados, asegurándose de que todos estén informados sobre las metas y compromisos relacionados con los ODS. Además, se mantiene al día con las actualizaciones y buenas prácticas en esta área para garantizar que las acciones de la organización estén alineadas con los objetivos internacionales de sostenibilidad.

Además, esta información y actuaciones se actualizan en nuestra memoria interna, lo que nos permite llevar un seguimiento constante de los avances y compromisos en sostenibilidad.

¿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

Nuestro responsable del departamento de Calidad desempeña un papel clave para garantizar que los ODS se cumplan en la organización. Se encarga de la formación, tanto propia como de los demás empleados, seguimiento y evaluación, integración en la estrategia empresarial y realizar la comunicación interna y externa.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Disponemos de indicadores de seguimiento. Revisiones periódicas internas y auditorias externas que nos ayudan a cumplir nuestros objetivos.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

Se proyecta la instalación de paneles fotovoltaicos en las oficinas centrales de Zaragoza para aprovechar la energía solar y reducir el consumo de energía de fuentes no renovables. Este proyecto contribuirá a la sostenibilidad y al cumplimiento de los objetivos de reducción de huella de carbono de la empresa.

Participaciones en actividades culturales y solidarias con diferentes asociaciones de forma recurrente cada año.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

La empresa cuenta con una memoria pública en la que se detallan de forma transparente nuestros objetivos estratégicos, especialmente en temas de sostenibilidad y responsabilidad social. En este documento, se reflejan tanto las metas que nos hemos propuesto como el progreso y los resultados alcanzados a lo largo del tiempo.