

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**FEMZ - FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL
METAL DE ZARAGOZA**

CIF:V50081033

C/Santander 36, 2º

50010 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

4 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

26

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.

FEMZ es una organización comprometida con el bienestar de su plantilla.

Buscamos un entorno de trabajo seguro e igualitario para el personal de la organización y velamos porque las personas que integran nuestra plantilla disfruten de unas condiciones laborales adecuadas.

En este sentido, se vienen desarrollando numerosas medidas de conciliación que contribuyen a atraer y retener el talento dentro de nuestra organización.

La política de FEMZ en materia de conciliación se basa en los siguientes objetivos:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- Complementar y mejorar las medidas legales para facilitar la corresponsabilidad laboral, familiar y personal de los trabajadores.

FEMZ ha implementado durante este período diversas medidas en materia de conciliación tales como:

- Plan de desconexión digital .

- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.

- Creación de un dossier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación.

- En 2023 se puso en marcha un nuevo horario de jornada continua para todo el personal con el objeto de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

- Flexibilidad de horario de entrada y salida.
- Posibilidad de acompañamiento a menores y mayores a visitas médicas.
- Recepción de paquetería en el centro.
- Bolsa de horas retribuidas para asuntos personales .
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.

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

Entrevistas de evaluación 90º en las que se analizan diversos criterios y contenidos y preguntas incluidas dentro de la encuesta de clima laboral.

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

Existe un seguimiento mensual de las medidas implementadas, esta medición se realiza a través de indicadores específicos incluidos dentro del plan estratégico de la organización. Adicionalmente se mide la satisfacción con las medidas de conciliación implementadas a través de la encuesta de clima laboral.

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

No procede.

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?

Algunas de las medidas adicionales son:

- Eliminación de la jornada partida.
- Facilidad de solicitud y autorización de permisos para asistencia a médicos, tutorías, etc.
- Recepción de paquetería.
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.
- Plan de desconexión digital.

- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
- Creación de un dossier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación.

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

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

Los desplazamientos se realizan en vehículos de alquiler con o sin conductor para asegurar que al vehículo se le realiza un adecuado mantenimiento y se fomenta el transporte colectivo.

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

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

No procede.

¿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?

Además de los permisos legalmente establecidos se dispone de una bolsa de horas para asuntos personales.

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.

Algunas de las medidas llevadas a cabo por FEMZ son:

- Plan de desconexión digital.
- Medidas de flexibilidad horaria.
- Adecuación del calendario laboral a las vacaciones escolares.
- Permisos para asistencia a familiares y asuntos personales.

- Medidas de conciliación como el teletrabajo en función de circunstancias personales.
- Utilización de lenguaje no sexista.
- Descripción de puestos de trabajo en genérico.
- Promoción reciente en puestos de responsabilidad.
- Ampliación del número de mujeres en Órganos de Gobierno.
- Realización de charlas y formaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral a empresas socias.
- Resolución de consultas en materia de igualdad a los socios.
- Difusión de información en materia de igualdad laboral en nuestras redes sociales
- Además la organización dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, como hemos comentado anteriormente, con objeto de incrementar la participación de las empresas asociadas en la toma de decisiones, el Comité Ejecutivo ha acordado constituir varias Comisiones de Trabajo para abordar los diferentes ámbitos, técnicos y/o políticos, más relevantes en la actividad de las empresas. Una de estas comisiones es La Comisión Potenciación de la presencia de la mujer en el metal que tiene como objeto atraer y retener talento femenino al sector del metal y apoyar a nuestras empresas asociadas en el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y en el desarrollo de políticas de diversidad.

Desde la comisión se trabaja en cuatro grandes áreas:

- Educación:

Acciones de sensibilización en centros educativos tendentes a reforzar la presencia femenina en profesiones del sector.

- Mercado Laboral:

Participación en eventos y ferias para atraer mujeres participantes a nuestro sector.

Segunda oportunidad: reincorporación al mercado laboral.

- Igualdad en la empresa (Planes de igualdad, obligaciones normativas en materia de igualdad, etc.):

Jornadas, charlas y asesoramiento.

Elaboración de material de información, difusión y apoyo

- Liderazgo femenino en el sector del metal:

Campañas de difusión de experiencias de mujeres directivas del sector del metal.

Charlas motivacionales en ferias, jornadas, centros educativos, etc.

Colaboración con la Cátedra de desarrollo directivo femenino de la Universidad de Zaragoza.

Además, se desarrollan una serie de acciones transversales como estudios estadísticos, habiendo realizado un primer estudio sobre la presencia de la mujer entre nuestras empresas asociadas.

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.

Se realiza un seguimiento de las medidas desarrolladas en las reuniones entre el departamento de Igualdad y Gestión del Talento.

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.

No procede.

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.

Nuestro compromiso público se plasma a través de las diferentes certificaciones y actuaciones desarrolladas por nuestra organización:

- Adhesión al Pacto Mundial como socio Signatory desde 2020 y renovación del compromiso en 2024.
- Código ético.
- Código de conducta.
- EFQM Sello de Excelencia Aragón Empresa categoría Plata y Formación EFQM de equipo directivo y técnico.
- Por otra parte se dispone de un servicio de asesoramiento específico para nuestros asociados sobre planes y medidas de igualdad.

Por otra parte, FEMZ desarrolla acciones de sensibilización a empresas del metal tales como la jornada formativa "Planes de igualdad en el sector metal: Retos actuales y futuros", asimismo para nuestra Federación es fundamental la promoción de la presencia de la mujer en el sector del metal, preocupación que tiene su reflejo en la estrategia de la organización.

FEMZ cuenta con una comisión de trabajo compuesta por personas miembro del comité ejecutivo y personal técnico de la organización "COMISIÓN DE POTENCIACIÓN DE LA

PRESENCIA DE LA MUJER EN EL METAL" en la que se llevan a cabo entre otras las siguientes acciones:

Acciones transversales:

- Diagnóstico sobre la presencia de la mujer en la empresa del metal.
- Difusión pública de resultados.

Educación:

- Acciones de sensibilización en centros educativos tendentes a reforzar la presencia femenina en profesiones del sector.

Mercado Laboral:

- Eventos y ferias.
- Segunda oportunidad: reincorporación al mercado laboral.

Igualdad en la empresa (Planes de igualdad, obligaciones normativas en materia de igualdad, etc.):

- Propuesta de charlas de igualdad para empresas.
- Elaboración de material de difusión.

Liderazgo femenino en el sector del metal:

- Campañas de difusión de experiencias de mujeres directivas del sector del metal.
- Charlas motivacionales en ferias, jornadas, centros educativos, etc.
- Colaboración con asociaciones de directivas.

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?

La Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza desarrolla acciones de colaboración con entidades del tercer sector.

Esta colaboración busca generar un impacto positivo en la comunidad, fomentando la inclusión social, la sostenibilidad y el desarrollo económico local.

Al trabajar junto a entidades del tercer sector, la federación no solo contribuye al bienestar

social, sino que también fortalece la cohesión y el tejido económico y social de nuestra provincia, promoviendo valores como la solidaridad y la cooperación.

Estas alianzas estratégicas permiten abordar desafíos sociales complejos de manera integral, aprovechando la experiencia y los recursos de ambas partes para lograr un beneficio mutuo y duradero.

Desde FEMZ consideramos de vital importancia contribuir a la comunidad que nos rodea y creemos en la responsabilidad social como parte integral de nuestra identidad.

Es por eso por lo que tanto desde la propia organización como desde el equipo de Voluntariado se organizan y se participa en actividades y proyectos que beneficien a nuestra comunidad.

Se tienen suscritos diferentes acuerdos con Entidades Sociales; Empresarios Solidarios, Cruz Roja, Fundaciones para el Empleo, Fundaciones Médicas, Asociación Española contra el Cáncer.

por otra parte pertenecemos a la red Española del Pacto Mundial.

Asimismo se han llevado a cabo acciones de carácter social con diferentes entidades:

Residencias de Aragón

Fundación Cruz Blanca

Fundación Hogar de San José

Asociación internacional de caridades de España

Fundación La Caridad

Banco de sangre y tejidos de Aragón

Fundación Once: Inserta

Comedor del Centro Social San Antonio

Cruz Roja

Fundación Rey Ardid

Agencia Española de cooperación internacional para el desarrollo

SOLIDAR

Mercado del trece

Solidar

Asociación Mañoscrapper@s

Misioneros Redentoristas de Zaragoza

Colaboraciones con ONGs - Acción / Proyecto

Se lleva a cabo una estrecha colaboración y participación activa en gestión, organización interna, comunicación y difusión de las acciones realizadas por las distintas entidades con las que se colabora (Fundación San Ezequiel Moreno, Inserta, etc.)

Asimismo se realizan acciones de difusión a nivel interno sobre las actividades a desarrollar invitando a participar de forma activa, contando con un equipo de voluntariado que se encarga de la organización de actuaciones específicas.

Algunas de las acciones desarrolladas son:

? Donaciones a Fundación Hogar de San José.

? Colaboración con Banco de sangre y tejidos de Aragón, etc.

? Colaboración con FEMETE - Cruz Roja en la Campaña "Fuerza La Palma"

? Colaboración en la campaña Aragón en Marcha coordinando las iniciativas de los socios

de FEMZ.

? Adhesión a la campaña #MiHuchaContraelCáncer de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón creando nuestra propia hucha contra el cáncer en 2022, 2023 y 2024.

? Participación en la VII, VIII y IX Marcha contra el cáncer organizada por la Asociación Española contra el cáncer en Aragón adquiriendo los dorsales para todo el personal interesado, por otra parte hemos ejercido de colaboradores con la VIII Marcha contra el cáncer aportando la correspondiente donación.

? Adhesión a la campaña "La compra de tu vida" de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.

? Adhesión a la campaña #unyayounapostal de la asociación Mañoscrapper@s por la que el personal y sus familias realizaron tarjetas navideñas para ser entregadas en residencias de mayores.

? Colaboración con la iniciativa Mercado del 13 para la lucha contra las enfermedades raras.

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

Fundación Cruz Blanca

Fundación Hogar de San José

Asociación internacional de caridades de España

Fundación La Caridad

Banco de sangre y tejidos de Aragón

Solidar

Fundación Once: Inserta

Comedor del Centro Social San Antonio

Misioneros Redentoristas de Zaragoza

FEMETE- Cruz Roja

Fundación Rey Ardid

Agencia Española de cooperación internacional para el desarrollo

Asociación Española contra el Cáncer

Asociación Mañoscrapper@s.

Mercado del 13

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

De forma regular a lo largo del año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA ha participado como patrocinador en la elaboración del libro La Historia de La Industrialización de Zaragoza Volumen II.

Promotor del Monumento de la Industria situado en Pza. Mozart de Zaragoza.

Colaborador en la cumbre de artesanos de Europa y América latina.

Creación y puesta en marcha del grupo interno CULTURÍZATE que tiene como misión informar a todo el personal sobre las actividades culturales de nuestra comunidad autónoma.

Acciones de fomento de la actividad físico y cultura sana entre los empleados: Escuela de

bienestar de FEMZ, participación de empleados en torneo benéfico de Pádel Solidar.
Colaboración con ARES Aragón Escena para el desarrollo de actividades lúdicas para los empleados.

Patrocinador del Premio Nacional Don Bosco.

Difusión sobre ferias y eventos empresariales en Aragón.

Actividades de difusión y fomento de la lectura para miembros del comité ejecutivo.

Exposición permanente de elementos de la industria metalúrgica en nuestras instalaciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Zaragoza

ARES, Aragón Escena

Salesianos

Solidar

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las labores de comunicación y difusión se realizan de forma continuada a lo largo del año

La participación en actos de terceros se realiza conforme a demanda pero puede establecer una periodicidad mínima trimestral.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/481763>

¿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

Nuestra organización realiza acciones de difusión sobre los ODS tanto a nivel interno como a nivel externo.

En este sentido en 2023 se han realizado más de 220 acciones de información y sensibilización sobre los ODS en redes sociales además de publicar en nuestra web diversos post sobre la materia, adhesión a las campañas #apoyamoslosODS y #odsporbandera difusión de Jornadas y Eventos, etc.

A nivel interno se han realizado dos píldoras formativas sobre los ODS a la plantilla de la organización en 2021, 2022 y 2023, en 2024 hemos realizado también un pequeño

cuestionario en clave de humor para afianzar el conocimiento del personal sobre los ODS. FEMZ asimismo ha sido anfitriona del Pacto Mundial de la ONU en España en los eventos ?Conexión Pacto? y ?Herramientas para la acción: impulsa la sostenibilidad con el Pacto Mundial de la ONU España? en julio de 2024, dando difusión a sus socios y promocionando la adhesión de los mismos.

¿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

La organización cuenta con un departamento que se encarga, entre otras atribuciones, de la organización e impartición de acciones formativas y de sensibilización sobre los ODS, las relaciones con el Pacto Mundial de la ONU en España, la elaboración del informe de compromiso con la periodicidad requerida y el desarrollo de planes de acción específicos para el impulso de los ODS así como de la organización de acciones y eventos de difusión hacia nuestros socios y hacia la sociedad en general.

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

En caso afirmativo, información adicional

La organización desarrolla acciones de seguimiento del impacto de su actividad sobre los ODS. Cada uno de los compromisos adquiridos por la organización cuenta con un KPI de seguimiento para comprobar el grado de consecución de dichos objetivos.

Por otra parte el compromiso con los ODS tiene su reflejo en el plan estratégico de FEMZ.

¿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

Se ha puesto en marcha un plan de acción dirigido a cumplir con los siguientes objetivos:

Incrementar en un 5% el número de alianzas hasta 2025

Obtener una puntuación mínima de un 8 en la Encuesta a clientes del grado de satisfacción.

Tiempo medio desde la recepción de la reclamación hasta la comunicación con el reclamante, igual o inferior a 1 día laborable.

Incrementar en un 5% el número de acciones de la Escuela de Bienestar hasta 2026 con respecto a las cifras obtenidas en 2023.

Incrementar en un 5% las acciones de difusión sobre seguridad y salud laboral hasta 2026 con respecto a las cifras obtenidas en 2023.

Reducir en un 25% hasta 2026 el número de AT o EP.
Incrementar el número de horas de formación por empleado/a un 5%.
Realizar píldoras formativas transversales a toda la plantilla para compartir conocimiento durante 2024 y 2025.
Formar en materia de ODS al 100% de la plantilla.
Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
Formación al 100% de la plantilla en 2024 y 2025.
Obtener una puntuación superior a un 8,5 en la encuesta de clima.
Superar la media de la evaluación de competencias de 2022 (se realiza de manera bianual, la próxima se hará en 2024)
Formar al 100% de la plantilla en materia de igualdad hasta 2026.
Incrementar un 4% las acciones de sensibilización en igualdad de género hasta 2026.
Incrementar en un 2% el número de proveedores locales
Incrementar un 5% el número de informaciones trasladadas a los socios hasta 2026 con respecto a las cifras alcanzadas en 2023.
Obtener un índice de satisfacción de los programas de orientación y empleo por encima de 9.
Continuar desarrollando programas en colaboración con la administración.
Incrementar un 10% el N.º de acciones solidarias en colaboración con entidades sociales.
Reducir un 10% el consumo energético total con respecto a 2021 hasta 31/12/2025.
Reducir un 2% el consumo de agua y tóner hasta 31/12/2025
Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2024 y 2025.
?

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

Las acciones de contribución a los ODS son comunicadas al personal y a nuestro grupo de interés incentivando su participación en las acciones puestas en marcha tanto a través de nuestra intranet para el caso del personal interno como a través de emailings, publicaciones en redes sociales y publicaciones en nuestra página web para el resto de grupos de interés incentivando su participación.