

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MAGAIZ, S.A.

CIF:A50059856

C/Utrillas nº:12.-

50013 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

En la actualidad estamos 60 personas en plantilla

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.

Actualmente nos encontramos terminando nuestro Plan de Igualdad de Empresa, que esperamos negociar y registrar próximamente. En este plan incluimos medidas específicas de conciliación, ya que se trata de un aspecto fundamental para alcanzar la igualdad en la empresa.

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

Contamos con una encuesta de Clima Laboral muy extensa, que llevamos a cabo periódicamente y donde obtenemos la información necesaria sobre la satisfacción de la plantilla con estas medidas.

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

Nuestro Plan de Igualdad contempla la comisión de igualdad, compuesta por miembros de la empresa, siendo esta comisión la encargada de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la aplicación de políticas relacionadas con el Plan de Igualdad, como es la

conciliación.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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.
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Las medidas que la empresa aplica se encuentran recogidas en las opciones mostradas. Actualmente estamos estudiando la aplicación de nuevas medidas, como ofrecer servicios de atención a hijos de trabajadores en fechas en que es festivo escolar pero no laboral, pero todavía no se ha tomado la decisión de aplicar nuevas 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, foros?
- 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 ?)

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

Con respecto al plan específico de teletrabajo, contamos con un plan específico de teletrabajo pero se aplica fundamentalmente a perfiles en los que es posible, básicamente puestos comerciales.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

La empresa subvenciona parte del café y refrescos de toda la plantilla, haciendo que el coste de los mismos sea casi simbólico para los/as trabajadores/as.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

No contamos con otras medidas adicionales a las indicadas.

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?

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Actualmente la empresa aplica un Conjunto de Medidas, ya que el Plan de Igualdad está pendiente de negociarse para posteriormente registrarse. El próximo año facilitaremos la página web en que esté publicado.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

Colaboramos activamente con la asociación de Disminuidos Físicos de Aragón. Con ellos no solo colaboramos en acciones sociales, sino que también colaboramos estrechamente ofreciendo oportunidades laborales a personas con discapacidad.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

La comisión de igualdad es la responsable de llevar a cabo la implantación y seguimiento de medidas de igualdad, y en los próximos meses lo será del Plan de Igualdad.

8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Somos firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

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

- 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.
- 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.

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.
- 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 que realiza la organización?

Ana Martínez, directora general de la compañía, es socia de Directivas Aragón, y con ellas colabora en diferentes acciones de voluntariado. Entre ellas destacamos:

- Soy Futuro: programa por el cual participa en diferentes Institutos de la ciudad, realizando charlas inspiradoras y debatiendo con alumnos/as de 4º de ESO sobre el liderazgo femenino y el papel de la mujer en la empresa. Ana Martínez colabora en este programa desde 2018.

- Proyecta: programa dirigido a mujeres que ya están trabajando en empresa, y tienen una proyección de desarrollo en la misma hacia puestos de dirección. En este programa Ana participa como mentora, ayudando personalmente a una de las participantes y ofreciéndole asesoría y mentorizaje de forma totalmente gratuita.

- Coaching solidario: Ana Martínez participa con AECOP, ofreciendo coaching de forma totalmente altruista a personas que la asociación considera que lo necesitan.

- Empezamos a trabajar este año con el Banco de Alimentos, llevando a cabo una recogida de alimentos en la empresa a finales de año.

- Colaboramos desde hace varios años con Disminuidos Físicos de Aragón ofreciendo apoyo económico en diferentes proyectos que lleva a cabo y facilitando inserción laboral a personas con discapacidad.

- El pasado año 2020 colaboramos con CREA, en la donación de material para hacer frente a la pandemia.

- Colaboramos también anualmente con ADECCO, apoyando con diferentes recursos económicos y materiales algunos de sus proyectos sociales.

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

Disminuidos Físicos de Aragón

ADECCO

Asociación AECOP

Banco de Alimentos

Directivas de Aragón

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

Anualmente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La empresa promueve la participación de sus trabajadores en diferentes actividades deportivas, así se ha creado para jugar en la liga laboral de Fútbol el equipo Magaiz, y la empresa subvenciona al equipo tanto las fichas como todo el equipamiento deportivo.

Por otro lado, anualmente realizamos jornadas en familia para todos nuestros trabajadores, y siempre organizamos esta actividad aprovechando para promover la cultura. Durante varios años en esta jornada hemos colaborado con el Teatro Arbolé para todos los/as hijos/as de nuestros trabajadores. Ofrecemos actividades que puedan ser atractivas para ellos.

El pasado mes de junio colaboramos con el Festival Asalto, y junto al grafitero Eneko Azpiroz pintamos un graffiti en el exterior de nuestras instalaciones para todo el barrio.

Desde hace unos meses hemos iniciado un nuevo proyecto de Podcasts: emitimos podcasts periódicamente que cuentan a los/as oyentes aspectos interesantes vinculados al mundo desconocido del ascensor: quién y cómo los invento, cómo han ido evolucionando sus funcionamientos y otras curiosidades vinculadas a los ascensores.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas acciones han sido orientadas para toda la comunidad, cuando se trata de proyectos como la colaboración con el Festival Asalto, o la emisión de podcasts; o para toda la plantilla de nuestros trabajadores/as y sus familias cuando se trata de actividades como la promoción de participación en actividades deportivas o la celebración del family day.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente