

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MAGAIZ, S.A.
CIF:A50059856
c/utrillas Nº:12
50013 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Sin respuesta

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Sin respuesta

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.

En Magaiz, los empleados son el grupo de interés primordial para la empresa, así como su motor, por eso, consideramos esencial implementar medidas que permitan la conciliación de la vida laboral con la personal. Por eso tenemos en cuenta diferentes tipos de permisos y ayudas como por ejemplo los permisos de nacimiento y, en consecuencia, permisos también de lactancia. Además, siendo conscientes del trabajo que requieren estos momentos, hemos facilitamos una reducción de la jornada por motivos de cuidados.

También se ofrecen cierta flexibilidad de horarios, tanto en la hora de entrada, como en la hora de salida del trabajo; y en los puestos comerciales y directivos hemos dotado al personal de la tecnología necesaria para realizar su trabajo desde cualquier lugar, favoreciendo el teletrabajo.

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

Desde la empresa, emitimos anualmente una encuesta de clima laboral en la que preguntamos por diversos aspectos, cuyo modelo hemos actualizado este año, incluidos este en el apartado de condiciones laborales, donde se valoran diversos aspectos sobre la

conciliación y la flexibilidad de Magaiz, teniendo actualmente más de un 7 de media en la puntuación en este apartado.

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

Al ser medidas incluidas en el Plan de Igualdad, el propio comité lleva a cabo el seguimiento de su implantación y desarrollo.

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Se cumplen con los periodos establecidos con la propia ley pero con flexibilidad de poder organizarlos en los tiempos y horarios que necesiten para que puedan conciliar más fácilmente con sus familias.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 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?

El principal desarrollo de nuestro trabajo se lleva a cabo en Zaragoza, por esto no contamos con muchas medidas de conciliación dedicadas a la movilidad geográfica.

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?)

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

Contamos con nuestra propia flota de vehículos para nuestros trabajadores, evitando así que ellos aporten su propio vehículo para el desempeño de su trabajo.

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

- 8. Otras medidas

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

Dejamos total libertad a la hora de elección de horarios en los permisos, tanto por nacimiento, como por flexibilidad.

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? (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.

En la actualidad, está constituida la comisión de Negociación. Hemos pasado la auditoría y estamos a expensas de las alegaciones y de la negociación que se hará en este próximo mes de Octubre, por lo que estamos a las puertas de poder tener dicha URL y la publicación de nuestro plan de igualdad.

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.

Se cuenta con una persona experta en la materia, la cual es la encargada de realizar un seguimiento del desarrollo y de reunirse con el comité para su revisión continuada. Es una persona con la que pueden contar para dudas, problemáticas relacionadas con la materia, etc... que se reúne de manera periódica con el comité para valorar los avances, monitorear cómo se va desarrollando e implementando, qué se puede mejorar, qué medidas favorecerán en mayor medida a los trabajadores, etc.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

No sólo cumplimos con la propia ley, sino que a la persona que tenemos contratada está a jornada completa, superando las horas exigidas.

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, 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.

Actualmente, y desde 2001, nos encontramos adheridos a Pacto Mundial.

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.
- 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.
- 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.)
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Este año, destacar la colaboración realizada con AURA (Ucrania), en la que organizamos una donación y recogida de alimentos, ropa y productos de aseo y de salud, en resumen, productos de primera necesidad, para enviar a dicho país. Conseguimos un gran número de productos que enviar.

También se ha trabajado conjuntamente con ECODES, que cada 15 días vienen a recoger residuos del punto limpio que se generan propios de nuestra actividad empresarial, concretamente y en su gran medida, de los procesos del taller.

Además, llevamos a cabo plantación de árboles en colaboración con Ermitaños. Hemos plantado 100 árboles para hacer la devolución de CO2 en el año 2022, realizada el 27 de febrero de 2022.

Por otro lado, indicar que Ana Martínez (directora de Magaiz) forma parte de directivas de Aragón, involucrándose en muchas de las acciones que lleva a cabo la Asociación.

Además, también participó en una mesa redonda de "sostenibilidad, tu marca empresarial" de CEOE, hablando de cómo se trabaja este aspecto en Magaiz, y de su producto estrella: el ascensor solar.

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

ASOCIACIÓN UCRANIANA DE RESIDENTES EN ARAGÓN A.U.R.A
ECODES para la recogida de residuos de punto limpio
ERMITAÑOS
CEOE

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

Depende de las necesidades de la sociedad, pero solemos realizar un mínimo de 3 actividades anuales

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

1. Día de la familia: Realizamos todos los años un día de la familia, siempre acompañado de temas culturales de Aragón: conocer territorio aragonés, asistir al teatro arbolé, etc.
2. Actividades artísticas: Contratamos a un grafitero profesional para que decorara las puertas de entrada a nuestras instalaciones, promoviendo así el arte urbano y creativo.
3. Podcast: Tenemos un canal de podcast en el que periódicamente ofrecemos información curiosa e interesante en torno al mundo del ascensor y otros productos (un aspecto poco conocido) dando información sobre ellos, promoviendo así el conocimiento de los mismos.
4. En 2019 publicamos nuestro libro, donde se recoge la trayectoria e historia de la empresa de forma amena, contando también temas interesantes entorno a nuestra actividad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Grafiteros (arte urbano)
Familias
Comunidad en general
Profesionales del sector

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Como mínimo realizamos 2 acciones anuales, aunque concretamente en family day tiene una periodicidad anual. Este último año aprovechamos la plantación de árboles para hacer este día en familia con almuerzo y comida posterior.