

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**Mercados Centrales de Abastecimiento de Zaragoza, S.A. - MERCAZARAGOZA**  
CIF:A50017250  
Camino Cogullada, s/n  
50014 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

14 de agosto de 2023

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

138

### 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.

Implantación de políticas de desconexión laboral.

La mayor parte de la plantilla es considerada personal obrero de producción o servicios por lo que no les afecta esta cuestión. Consecuentemente no existe una política de desconexión laboral, si bien en los puestos de responsabilidad, se dispone de smartphone de la compañía que se utiliza únicamente en casos de incidencias o emergencias de importancia.

Conciliación laboral y personal, un acuerdo de compromiso y gestión eficaz entre los trabajadores y la empresa

En Mercazaragoza, a raíz de las medidas de teletrabajo adoptadas durante la pandemia, para personal técnico y administrativo, no vinculado a turnos ni a servicio directo, que representa un 6 % de la plantilla total, se implementó el teletrabajo tres días a la semana, mediante un acuerdo empresa-trabajador.

Organización del trabajo.

En Mercazaragoza, el 65 % de la plantilla de personal está dedicada al sistema productivo del Área Matadero, en horario de mañana de 6 horas a 14.30 horas con media hora de pausa. Hay un porcentaje mínimo de esta plantilla que lo hace en horario nocturno.

El personal vinculado a las Áreas de Vigilancia y Limpieza realizan su jornada laboral en

turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

**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**

En Mercazaragoza no aplican medidas concretas destinadas a la conciliación familiar, ya que la mayor parte de la plantilla depende de un sistema productivo cuyo horario de trabajo es de mañana.

No obstante, en caso de que haya necesidad de una medida excepcional para facilitar la conciliación, Mercazaragoza dispone de los mecanismos para poder analizar la situación concreta y llegar a un acuerdo.

**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**

Mercazaragoza dispone de los mecanismos para poder analizar la situación concreta y llegar a un acuerdo.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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?**

- 12. Otras

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

En Mercazaragoza, a raíz de las medidas de teletrabajo adoptadas durante la pandemia, durante 2021, para personal técnico y administrativo, no vinculado a turnos ni a servicio directo, que representa un 6 % de la plantilla total, se ha implementado teletrabajo tres días a la semana, mediante un acuerdo empresa-trabajador.

**¿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

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

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

**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.**

- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

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.
12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

- 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?**

7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de 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? (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.**

[https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/buscadorTextosEstatal;jsessionid=LH4VhrSKzTMbuLeyGL-nw2Ilg.expinter62\\_1C](https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/buscadorTextosEstatal;jsessionid=LH4VhrSKzTMbuLeyGL-nw2Ilg.expinter62_1C)

En 2021 implantamos el Plan de Igualdad definido en 2020.

Incluye materias como acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, conciliación y prevención del acoso.

Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Detalladas y plazos de implantación en el plan de igualdad de Mercazaragoza:

#### FORMACION

? Formación en igualdad personas clave.

? Formación de la plantilla en igualdad.

? Igualdad de oportunidades de acceso a la formación.

#### PROMOCION PROFESIONAL

? Promoción y desarrollo profesional igualitario.

? Equilibrio por sexo a nivel departamental.

#### CONDICIONES DE TRABAJO

? Formación en medidas y planes de igualdad en la empresa a través de formación online.

? Evaluación de puestos incluyendo la variante sexo para la detección de riesgos o limitaciones específicas y su erradicación o minimización.

#### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

? Información a la plantilla de los derechos que tienen para la conciliación de su vida personal y laboral.

#### INFRARREPRESENTACION FEMENINA

? Promoción y desarrollo profesional igualitario.

? Equilibrio por sexo a nivel departamental.

#### PREVENCION DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

? Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

? Entorno laboral libre de acoso sexual o por razón de sexo.

#### OTRAS ACCIONES PLANIFICADAS

? Percepción de la violencia de género como incompatible con la igualdad y coadyuvar a su erradicación.

? Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género.

? Uso de lenguaje no sexista.

? Plan de comunicación vinculado a la igualdad.

? Igualdad como valor añadido en las relaciones con otras organizaciones.

? Conocer las sugerencias, quejas e inquietudes de la plantilla respecto a la igualdad.

? Uniformes diferenciados por sexo.

? Puestos de igual valor como objetivo del plan retributivo.

? Revisión de criterios utilizados para la retribución de la plantilla.

**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.**

Reuniones y seguimiento periódico

**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.**

Mercazaragoza cumple con la cuota de reserva para personal con discapacidad del 2 % de la plantilla y así se comunica anualmente a los Servicios Públicos de Empleo.

Además, trabajamos con centros especiales de empleo si bien actualmente no son necesarios utilizarlos como medidas alternativas a la contratación de personal con discapacidad, ya que como hemos comentado anteriormente se cumple con el citado 2 % de reserva de plantilla para personal con discapacidad.

En 2022 los importes de facturación con centros especiales de empleo 2022 fueron los siguientes:

ARAGOSCA 49.836 euros.

REY ARDID 23.660 euros.

MINUEVAL 29.286 euros.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

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 entre ellas el propio sello RSA

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

SI

## **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
- 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.

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 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 que realiza la organización?**

Mercazaragoza tiene una preocupación creciente por contribuir a la reducción del desperdicio alimentario, por este motivo, se colabora con el Banco de Alimentos cediendo gratuitamente espacios para el almacenamiento de productos, prestándoles apoyo logístico y aportación de productos por parte de las empresas mayoristas ubicadas en el Mercado de Frutas y Verduras.

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

En 2023 Mercazaragoza continuará manteniendo su nivel de aportación extraordinaria al Banco de Alimentos de Zaragoza.

De esta manera, nos permite vincularnos de manera indirecta con la labor de todas aquellas Entidades que colaboran con el Banco de Alimentos.

Además, Mercazaragoza seguirá colaborando con aportaciones económicas y

aportaciones de productos frescos de los mercados mayoristas, con las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro cuya actividad se desarrolle en la ciudad de Zaragoza y que cuenten con principios y valores que sean la investigación y el desarrollo, la responsabilidad social, la inclusión, la superación, la participación, la ética profesional y la transparencia.

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

Periódicamente cuando nos lo solicita el Banco de Alimentos

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Desde Mercazaragoza contribuimos a un crecimiento económico sostenible y justo fomentando, dentro y fuera del hogar, el consumo de alimentos vinculados a producciones locales y una cultura alimentaria propia, enmarcado en los criterios saludables de la Dieta Mediterránea, garantizando con ello el mantenimiento de la biodiversidad en variedades y especies, por tener asegurada su presencia en los mercados.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Coordinamos y fomentamos acciones de cultura alimentaria para promover el consumo de alimentos saludables, vinculados a la dieta mediterránea y al consumo de productos locales entre los comerciantes minoristas y consumidores.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Durante todo el año