

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**MAS PREVENCIÓN, SERVICIO DE
PREVENCIÓN, S.L.U.**

CIF:B99083404

C/Monasterio de Samos nº:31-33

50013 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre del 2023.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

730

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.

Dentro del plan de igualdad se establecen una serie de medidas relativas a la conciliación que se revisan anualmente.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Sin respuesta.

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

Se revisa y actualiza anualmente el plan de igualdad y, por tanto, todo lo que este incluye como las políticas de 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.
- 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.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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?

Posibilidad de disfrutar de 6 licencias particulares al año para realizar asuntos particulares en Zaragoza.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

Sin respuesta.

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 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 ?
- 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.
- 14. Otros

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

Contamos con acciones de promoción de la salud en el trabajo y prevención de riesgos psicosociales, dando un paso más en materia de seguridad y salud, para garantizar el bienestar físico y emocional de las personas. Todas las acciones que engloban esta área se pueden conocer de manera detallada más adelante:

- Acceso al programa PAE el cual ofrece asesoramiento psicológico 24 horas al día 365 días del año.
- Apartado Cuidamos de ti en la web, dedicado a promover hábitos saludables y velar por la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras.
- Reconocimientos a empleados/as: El trabajo en equipo es uno de los valores clave en MAS Prevención y por ello, a través de este apartado la plantilla pueden reconocer la labor de un/a compañero/a. Se fomenta promover un buen clima laboral y el trabajo en equipo
- Precios especiales y ofertas: Se mantiene el apartado Ofertas para empleados, a través del cual la plantilla tiene acceso a ofertas y descuentos de algunas de nuestras empresas clientes.
- Obsequios en agradecimiento: Con motivo del Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el trabajo (28 de abril), entregamos varios obsequios a toda la plantilla que estaban elaborados con materiales ecológicos y fomentaban hábitos saludables.
- Participación en talleres de mindfulness: Conscientes de todos los beneficios asociados a esta práctica, organizamos una serie de talleres de mindfulness de la mano de una coach profesional en todas nuestras delegaciones, con el objetivo de brindar a nuestra plantilla una experiencia nueva, transformadora y empoderadora.
- Programa "Tu salud es lo primero" llevado a cabo por la AECC.
- Sesiones de coach con profesionales para mejorar la comunicación interna tanto para empleados/as como para los directivos/as.
- Patrocinio de pruebas deportivas para empleados/as en alguna de nuestras territoriales (Aragón, Levante etc.) con el objetivo de fortalecer los valores que comparten el mundo empresarial y el deporte: esfuerzo, sacrificio, superación personal y trabajo en equipo.

Todos estos recursos se encuentran dentro del marco de la adhesión de MAS Prevención en 2013 a la Declaración de Luxemburgo como empresa segura, sostenible y saludable, documento de consenso elaborado por la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en el año 1997, en el que se establecen los principios básicos de actuación y el marco de referencia de una buena gestión de la salud de las personas trabajadoras en la empresa.

El trabajo y esfuerzo realizado por parte del equipo de promoción de la salud es reconocido por el Gobierno de Aragón desde marzo 2019 con la inclusión de MAS Prevención en la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES), cuya finalidad es dar visibilidad a aquellas empresas que trabajan en la Promoción de la Salud de las personas empleadas.

Indicar que, para la prevención de los riesgos psicosociales, existe un Protocolo de comunicación y actuación para la gestión de conflictos interpersonales, Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral y Protocolo de actuación frente a las situaciones de violencia.

Otra medida que favorece la calidad en el empleo y la satisfacción de las personas empleadas es el pago del kilometraje de los desplazamientos realizados con ocasión de viajes y visitas realizados, cuya cuantía supera el mínimo legal de 0,19 céntimos (asciende a 0,28 céntimos) y, la tarjeta comida, un pago de ayuda a la comida para todos los trabajadores/as el día que realizan jornada partida.

También, dentro del ámbito de la retribución flexible destacar la oferta de un nuevo seguro médico con Mapfre para toda la plantilla en el que se recogen condiciones muy ventajosas para los empleados/as que decidan suscribir la póliza extensible además a cónyuges e hijos.

Finalmente, por Navidad se entrega a la totalidad de las personas empleadas un obsequio a modo de aguinaldo y se celebra anualmente un ágape navideño como encuentro para las personas empleadas en un ambiente distendido con ocasión de celebrar esta festividad. Además, concesión como días graciabiles de vacaciones a elegir entre el 24 o el 31 de diciembre.

¿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).
- 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?

Sin respuesta.

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/consultaAcuerdoInteresados?pagina=1>

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.

Para el seguimiento de las acciones del Plan de Igualdad está constituida una Comisión de Igualdad integrada de manera paritaria por parte de representantes de la empresa y por representantes de las personas empleadas. Esta comisión de igualdad es la encargada de velar por el cumplimiento de las medidas recogidas en el plan de igualdad (dónde están incluidas todas las medidas de conciliación) a través del seguimiento realizado en las reuniones que se celebran de manera periódica.

Asimismo, anualmente se realiza un informe específico que incluye todos los datos de los indicadores establecidos para su medición: ascensos, distribución de la plantilla desagregada por sexo, distribución de la plantilla desagregada por categoría profesional, contratos temporales e indefinidos, excedencias por cuidado de hijo, excedencias por cuidado de familiares, excedencias voluntarias, permisos por lactancia acumulada, permisos de maternidad, permisos de paternidad, reducciones de jornada por cuidado de hijos, reducciones de jornada por cuidado de familiares, procesos de selección llevados a cabo por la empresa.

Este informe anual se reporta a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta.

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.

Para afianzar nuestro compromiso con la sostenibilidad, firmamos nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas el 24 de julio de 2017, compromiso que hemos ido renovando cada año a través de la publicación de la Comunicación de Progreso (COP). En concreto, en el año 2022 pasamos de ser firmantes a ser participantes, aportando por tanto la cuota económica correspondiente.

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

- 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.
- 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.)
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Existe una clara intención por parte de nuestra compañía de apoyar proyectos e iniciativas sociales de entidades sin ánimo de lucro, en los que puedan participar de manera voluntaria las personas empleadas y difundirlos también a otros grupos de interés. Algunas de las iniciativas secundadas en materia de acción social están claramente alineadas con el propósito de elevar el nivel de seguridad y salud de la población trabajadora:

- Firma de un acuerdo de colaboración con la Asociación Sonrisas Azules, Verdes y Naranjas, un proyecto dedicado a la atención y visita de niños y niñas enfermos en colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Fuerzas Armadas y Emergencias.
- Firma de un acuerdo de colaboración y realización de varias donaciones con la

Asociación Arambia, cuyo objetivo es generar un programa que mejore la calidad de vida de la población gambiana en su entorno, especialmente en el ámbito educativo, social, sanitario y en el empleo.

- Firma de un acuerdo marco con la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC). Asimismo, otro año más nos adherimos a la difusión de la campaña Tu salud es lo primero; con motivo del Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Mama (19 de Octubre) nos unimos a la campaña EL ROSA ES MÁS QUE UN COLOR, comprando 200 pulseras solidarias que repartimos entre nuestra plantilla además de los lazos rosas tan representativos que todos nosotros vestimos ese día, y teñimos nuestra web de rosa e implantamos un banner a la vista de todos los usuarios que visitaran nuestra web, para que conocieran la Asociación, las múltiples formas de colaborar con ellos y porque no, se animaran a aportar su granito de arena en un día tan especial.

- Ayuda a Ucrania: Además de sumarnos a la iniciativa del Grupo Echevarne para la compra conjunta de material sanitario de primera necesidad, desde Servicios Centrales se hizo entrega de diverso material para asistencia sanitaria (uniformes de enfermería, batas y botes de clorhexidina) a la Asociación Ucraniana de Residentes en Aragón (AURA), encargada de gestionar el envío. Posteriormente y de la mano de la Asociación Sonrisas, se realizaron más donaciones de material y equipos sanitarios (electros, papel ECG, tonómetros, batas) para aquellas zonas más castigadas por la guerra y faltas de servicios sanitarios.

- Incorporación a Arahealth: A principios de año nos incorporamos al Clúster de la Salud de Aragón (Arahealth), el cual promueve y contribuye a la competitividad del sector en Aragón mediante el impulso a la innovación de sus asociados y la mejora de las condiciones del entorno del sector.

- Colaboración en la prevención del suicidio: En el último episodio del año 2022 de nuestro podcast "Juntos Somos Futuro" conversamos con Isabel Irigoyen Recalde, psiquiatra en el Hospital Clínico Universitario de Zaragoza y coordinadora de la estrategia de prevención del suicidio en Aragón, acerca de la prevención del suicidio.

- Donación de sangre: En el marco de la iniciativa MAS Solidarios consideramos la opción de la donación de sangre como gesto solidario y altruista que hace posible los tratamientos para los pacientes con cáncer, trasplantes de órganos, intervenciones quirúrgicas, accidentes de tráfico y en muchas otras patologías. Por esta razón, el lunes 28 de febrero y el 22 de septiembre se llevó a cabo una colecta en nuestro centro de Monasterio de Samos en colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón y la Hermandad de Donantes de Sangre, en el que participaron aquellos compañeros interesados. Además, animamos a toda la plantilla a convertirse en donante de sangre y a consultar el calendario de colectas del Banco de Sangre y Tejidos presente en cada uno de los territorios.

- Sesé Bike Tour: Desde MAS Prevención colaboramos estando presentes con un equipo sanitario compuesto por varios compañeros, además de con un furgón de asistencia preparado para todos los participantes que lo requirieran.

- Otras acciones que se pueden consultar en nuestra Memoria: carrera Atades, congreso EMBO, memorial benéfico en favor del autismo, premios Vigía, evento de responsabilidad social en el puerto de Barcelona, etc.

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

- Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)
- Asociación Sonrisas
- Asociación Arambia
- Juntos Venceremos ELA y ARAELA
- Banco de Sangre y Tejidos de Aragón y Hermandad Donantes de Sangre Zaragoza
- Fundación El Tranvía
- Fundación Sesé
- Hospital Clínico Universitario

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

Con carácter permanente, dependiendo de la duración y frecuencia de cada iniciativa.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Impulsamos acciones que conectan deporte, salud y solidaridad, como son:

- Patrocinadores de Horeca Zaragoza
- Colaboradores y participantes en el Cluster Arahealth
- Apoyo a equipos deportivos locales a través de patrocinio (Real Zaragoza, SD Huesca, Club de Baloncesto de Zaragoza)
- Compra de entradas para partidos en favor de diferentes causas sociales (carrera Atades, Aspanoa)
- Apoyo sanitario en la Sesé Bike Tour
- Memorial benéfico en favor del autismo para la Asociación de Veteranos del Club Deportivo Teruel

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las acciones se orientan a las personas empleadas, clientes y a la sociedad en general.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Con carácter permanente, dependiendo de la duración y frecuencia de cada iniciativa.