RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AEPLAST PLASTIC AND ELECTRICAL ACTIVITY IBÉRICA, S.L.
CIF:B50784073
C/ La Industria, 9
50410 - Cuarte de Huerva
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

01-08-2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

PYME de menos de 10 personas trabajadoras

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.

El objetivo del Plan de Conciliación es facilitar un entorno laboral que permita a todas las personas trabajadoras equilibrar sus responsabilidades familiares con sus tareas laborales, promoviendo la satisfacción y el bienestar en el trabajo y en el hogar.
Los pasos para llevarlo a cabo son:
a) Evaluación de Necesidades Individuales
b) Horarios Flexibles y Teletrabajo
c) Política de Permiso Familiar
d) Comunicación Abierta y Sensibilización
e) Evaluación y Mejora Continua
f) Celebración de Logros y Reconocimiento

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

(PYME de menos de 10 personas trabajadoras) El objetivo es valorar la satisfacción de las personas trabajadoras con las medidas de conciliación implantadas por la empresa para identificar oportunidades de mejora y garantizar que las políticas se ajusten a las

necesidades.
Cada persona trabajadora realiza una valoración anual sobre: flexibilidad de horarios, teletrabajo, política de permiso familiar y comunicación y sensibilización.

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

(PYME de menos de 10 personas trabajadoras). El objetivo es evaluar la satisfacción de las personas trabajadoras con las medidas de conciliación implantadas por la empresa para identificar oportunidades de mejora y garantizar que las políticas se ajusten a las necesidades.
Se establecen unos objetivos anuales y se dispone de indicadores clave de seguimiento que miden el éxito del Plan de Conciliación: nivel de satisfacción laboral con la flexibilidad de horarios, nivel de satisfacción laboral con el teletrabajo, nivel de satisfacción laboral con la política de permiso familiar, nivel de satisfacción laboral con la comunicación y sensibilización, tasa de retención de personas trabajadoras e índice de absentismo. Se comparan los indicadores con los objetivos, en caso necesario se establecen acciones correctoras. Se comunican los resultados a las personas trabajadoras y se realiza una retroalimentación.

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.

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

.

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
- 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 ?
- 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?

.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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?

.

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, un conjunto de medidas

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.

PYME de menos de 10 personas trabajadoras que dispone de un conjunto de medidas claras y escritas que garantizan la igualdad de género y la no discriminación en todas las áreas de la empresa: Selección imparcial; Igualdad de oportunidades en la Promoción, Desarrollo Profesional y Formación; Equidad Salarial; Flexibilidad Laboral y Teletrabajo; Prevención del Acoso; Canal de Denuncias; Formación de Sensibilización; Diversidad en el Liderazgo; y que ayudan a crear un entorno laboral inclusivo, donde todos las personas trabajadoras tengan igualdad de oportunidades y se sientan valoradas y respetadas, independientemente de su género, raza, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por ley. Se establecen unos objetivos anuales.

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.

(PYME de menos de 10 personas trabajadoras). Se realiza un seguimiento anual de las medidas implementadas y se llevan a cabo evaluaciones para medir el progreso en la promoción de la igualdad de género y la no discriminación, para ello se dispone de indicadores claros y medibles relacionados con con la Proporción de Género en las Personas Trabajadoras y en Puestos de Liderazgo, Participación en la Formación, Brecha Salarial de Género, Tasa de Denuncias y Quejas por Discriminación o Acoso, Equidad en el Acceso a Beneficios y Permisos, se recopilan y analizan datos y se comparan resultados con los objetivos que se habían establecido previamente en las medidas de igualdad de género, para determinar si se están logrando los resultados esperados o si es necesario ajustar las medidas implementadas. Se identifican áreas de mejora y se elabora un plan de acción pudiendo incluir ajustes en las políticas existentes, la implementación de nuevas iniciativas o la intensificación de esfuerzos en áreas específicas. Se comunican los resultados de la evaluación y las medidas tomadas a todas las personas trabajadoras de la empresa.

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.

.

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.

Compromiso público general de la empresa con la Agenda 2030 y los ODS en el Pacto Mundial Red Española www.pactomundial.org, teniendo como ODS prioritarios el 03 Salud y Bienestar, 04 Educación de Calidad, 05 Igualdad de Género, 10 Reducción de las Desigualdades, 13 Acción por el Clima y 17 Alianzas para Lograr Objetivos. Este compromiso también está publicado en nuestra página web.

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

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 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.

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.
- 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 definan 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.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Actuaciones de recogida de ropa, libros, juguetes...para colectivos en situación de

vulnerabilidad o necesidad, Acciones de acompañamiento a la formación: acciones de orientación para colectivos con dificultades de inserción.

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

Caritas y Asociaciones Vecinales.

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

Semestral.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En nuestra Biblioteca, se promueve la difusión de la Cultura de Aragón a través de una sección dedicada exclusivamente a esta región. En este espacio, nuestros usuarios pueden acceder a una Colección de Libros con temática sobre el patrimonio cultural de Aragón. Consideramos que los libros son una poderosa herramienta para transmitir conocimientos, tradiciones y valores culturales, y es por eso que nos esforzamos por ofrecer una selección diversa que refleje la riqueza cultural de esta hermosa región.

Además, para ampliar nuestra difusión, también utilizamos el tablón de anuncios de la organización y nuestra página web, donde proporcionamos diversos enlaces relacionados con la Cultura de Aragón. De esta manera, buscamos llegar a un público más amplio y fomentar el interés y la apreciación por la cultura local.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas trabajadoras de la organización, alumnado y otros grupos de interés.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad de esta difusión es continua.