

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ITESAL, S.L.
CIF:B50475839
Polígono Industrial Calle G
50750 - PINA DE EBRO
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 ITESAL se han establecido actuaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

El personal operativo va a turnos de mañana, tarde o noche, según época del año y necesidades de la empresa.

Los empleados pueden solicitar cambio de turno puntualmente a su responsable directo, quien decide en función de las posibilidades.

Para mandos y técnicos, ITESAL facilita la entrada y salida del personal en función de las necesidades individuales, dentro de una franja de horarios establecida (07:30 a 18:00 horas) para el buen desempeño de la empresa.

Para personal de oficinas que atiende al cliente, tras un análisis de las necesidades, se han incorporado medidas de rotación del personal dentro del área, para poder cubrir la totalidad del horario establecido (08:30 a 18:00 horas).

Los viernes el horario para todas las oficinas es de 7:00 a 15:00 horas.

La organización de la formación y/o las reuniones se realiza siempre en horario laboral.

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 el año 2008 ITESAL tiene implantados métodos de análisis de percepción de las personas, a través de encuestas que realiza anualmente al 100% del personal, para conocer la satisfacción de los empleados.

En el año 2016 se realizan las encuestas segmentadas por tipo de empleado:

- Personal operativo
- Oficinas
- Técnicos
- Mandos

Uno de los 10 Aspectos que se evalúan es el Clima de trabajo, y dentro de este la conciliación familiar.

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 evalúan anualmente las acciones, así como los resultados de las percepciones de los empleados para implementar medidas de mejora.

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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No aplica

¿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?

no aplica

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?)
- 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.
- 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?

Servicio de masaje preventivo en horario de trabajo para todo el personal

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

no aplica

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/consultaPublicaAragon>

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.

El comité de igualdad se reúne en reuniones planificadas para la revisión de las acciones del plan de igualdad

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.

Compra de productos a empresas de inserción laboral
Itesal cuenta con la empresa de inserción laboral Mapiser como proveedor homologado para el suministro de embalajes de madera, ya desde hace más de 10 años. Tenemos una relación estrecha en la que nos apoyan en el desarrollo de nuevos embalajes, y nos hacen embalajes a medida de nuestras necesidades.

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.

Disponemos de una Declaración de compromiso de la empresa con la responsabilidad social, según el Plan de responsabilidad social de Aragón.
En 2022 se ha implantado el Código ético que se ha comunicado a todos los grupos de interés.

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.

- 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.

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.
- 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

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.
- 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?

- I. Apoyo a empresas de inserción laboral (Inserta -Federico Ozanam, Mapiser, Fundación Picarral, Adunare - Fundación San Valero
 - o Dentro de este tipo, tenemos alianzas con Inserta y fundación Federico Ozanam, complementando las actividades de formación e inserción que realizan a personas con riesgo de exclusión, principalmente de la sección de carpintería de aluminio.
 - o Realizamos visitas planificadas a nuestras instalaciones, con el objetivo de acercar el mundo empresarial a estas personas que en muchos casos necesitan desarrollar sus hábitos laborales, facilitándoles el acceso al conocimiento del mundo del aluminio, y mostrándoles distintos puestos de trabajo, que les sirve para visualizarse en un futuro
 - o Ofrecemos precios especiales de perfiles de aluminio para que desarrollen su actividad, así como cesión de materiales para ferias, mercadillos?
 - o Además, estos alumnos y trabajadores, son cantera de futuros profesionales para el

sector del aluminio, principalmente para nuestros Clientes Talleres de carpintería, e ITESAL ha hecho de nexo de unión entre INSERTA y estos talleres cuando han necesitado contratar personal

II. Compra de productos a empresas de inserción laboral

o Itesal cuenta con la empresa de inserción laboral Mapiser como proveedor homologado para el suministro de embalajes de madera, ya desde hace más de 10 años. Tenemos una relación estrecha en la que nos apoyan en el desarrollo de nuevos embalajes, y nos hacen embalajes a medida de nuestras necesidades.

En el año 2019, hemos firmado un acuerdo de colaboración con Fundación San Valero, en el proyecto que han desarrollado para participar en PIMEISTA 2019, Programa Integral para la Mejora de la empleabilidad y la Inserción en sectores de trabajo en Aragón 2019.

La colaboración con estas empresas de inserción nos ha ayudado a conseguir los siguientes beneficios:

1. En primer lugar, tener una cantera de futuros profesionales del sector y la satisfacción de conseguir que personas en riesgo de exclusión encuentren un trabajo
2. El utilizar productos de calidad y con un buen servicio, nos ha hecho ser más competitivos con nuestros clientes
3. Este tipo de acciones, nos ayuda a transmitir los valores de ITESAL de una forma muy directa, a todas las personas de la organización. Valores como el compromiso, la responsabilidad, la preocupación por las personas, se hacen tangibles a través de estas acciones
4. Nos permite Construir marca, y mejorar la imagen de ITESAL de forma positiva, transmitiendo nuestros valores a todos los Grupos de interés externos (clientes, proveedores, comunidad y sociedad en general)

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

Inserta -Federico Ozanam - Mapiser - Fundación Picarral - Adunare - Fundación San Valero

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

Anualmente de forma planificada

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

ITESAL quiere desarrollar su actividad y obtener un crecimiento económico de forma responsable y sostenible en el tiempo, beneficiando a la comunidad y en general a la sociedad.

Las acciones que realiza se pueden englobar en 2 bloques: Difusión de la cultura y voluntariado

I. DIFUSIÓN DE LA CULTURA:

1. Uno de los objetivos es fomentar la formación y la educación a todos los niveles. Para ello realiza diferentes tipos de acciones:

? Jornadas de puertas abiertas y charlas a colegios, centros de formación, (universidad, IAF, INEM, Colegios de la zona, centros de formación, universidad, EINA, Inserta

Federico Ozanam, cámara de comercio de Zaragoza, Mapiser ? Fundación Picarral,

Adunare, Asociacion AIRBE, AEA, ADEA, APD)

? Prácticas para estudiantes y/o recién licenciados

? Patrocinios de networking empresarial de carácter mensual con la Cámara de Comercio de Zaragoza

o ?LO QUE DURE UN JAMÓN?

o Vermú de Redacción

o Participación en el ?Ciclo de Investigación y Ciencias? (jornada sobre cómo ?Afrontamos la Década D de la Guerra contra el Cáncer?)

? Patrocinios de networking empresarial con ADEA,

? Miembros del club ZCB Corporativo del Ayuntamiento de Zaragoza, para apoyar la promoción de la ciudad de Zaragoza como destino

? Otros Patrocinios de revistas, congresos del sector ARQUITECTURA

o Participación como anunciante de la revista del Colegio de Arquitectos de Aragón

o Patrocinio del congreso Contart 2018

o impulso y patrocinio (junto con CCZ) de las Jornadas de la Construcción

? Acciones de formación y sensibilización ambiental a través de:

o Feria del Pilar y locales

o Ponencias

o Portal web

? www.itesal.es

? www.itesalventanas.es

? I Premio Nacional de Arquitectura Novel Itesal Ventanas: En 2018 ITESAL lanza el premio a la creatividad a la hora de adaptar cerramientos del material más sostenible, el aluminio, a futuras construcciones Este premio va dirigido a los estudiantes de Arquitectura licenciados en los dos últimos años.

En el año 2021 se celebra el III Premio Nacional Arquitectura Novel y participamos en la Gala Aragonesa Edificación 28 de Mayo 2021

2. Otro de los objetivos es ayudar a difundir los beneficios de la práctica deportiva y fomento de una vida saludable. Por ello ITESAL realiza distintas acciones:

o Patrocinador del equipo San Pablo Burgos Basket desde el año 2017, renovado en 2019 - 2020 - 2021 - 2022

o Patrocinador del equipo Tecnyconta 2017-2018-2019-2020

o Patrocinio de equipos locales y deportistas

? Anento

? Pina de Ebro

? Marta Pintanel, triatleta aragonesa

? Zaragoza Club de futbol femenino

o Participación del personal de ITESAL en la carrera del ESIC 2017, 2018

o En el año 2021 los patrocinios deportivos en los que ITESAL ha participado son:

? Basket Burgos

? Futbol Femenino R.Zaragoza

? Futbol Pina

? Triatletas Burgos

? Marta Pintanel triatleta aragonesa

? Gimnástica Segoviana Club de Fútbol

? Rugby Aparejadores Burgos

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

INEM, IAF, Colegios de la zona, centros de formación, universidad, EINA, Inserta -Federico Ozanam, Cámara de comercio de Zaragoza, Mapiser , Fundación Picarral, Adunare, Asociacion AIRBE, AEA, ADEA, APD, ASEFAVE, FEMZ, FEUZ, UNIVERSA, USJ, ZCB

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Varias veces al año de forma planificada