Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

# RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

**Empresa evaluada**

**MINDUAL, MONTAJES INDUSTRIÁLES ÁLVAREZ, S.A.**
CIF:A50060656
C/Tomás A. Edison 22.-
50014 - Zaragoza
Zaragoza

## DATOS INICIALES

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

01/06/2023

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

86

## 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.**

Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente profesional. Realizar actuaciones para:
? Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
? Promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
? Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
? Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
? Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
? Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
? Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.
? Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.

**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**

Mindual tiene establecidas sistemáticas para la identificación de las necesidades y expectativas de sus grupos de interés como parte intrínseca de los procesos que rigen sus sistemas de gestión. Así, realiza con periodicidad encuestas de clima laboral, encuestas de satisfacción a clientes, reuniones y conversaciones.

**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**

La dirección de la empresa evalúa estos aspectos para cuantificar el impacto que cada uno de ellos ejerce en la organización, convirtiendo en temas importantes aquellos que generan mayor impacto al tiempo que son los relevantes para los grupos de interés.

**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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

MINDUAL tiene implantadas en sus contrataciones mejoras laborales para sus empleados

no obligatorias:
? PLUS DE CONCILIACIÓN: evitar la realización de horas extras en la jornada laboral con el compromiso del empleado en aumentar su eficiencia y aprovechamiento del tiempo. Asignado a TODOS Los empleados de mano de obra directa
? HORARIO FLEXIBLE: los empleados de oficinas tienen la posibilidad de acomodar sus horas de jornada laboral a su conveniencia a lo largo del día, con adaptación según conveniencia de cada empleado
? SÁBADOS y VIERNES TARDE libre para todos los empleados para disfrute familiar y descanso
? PERIODO DE VACACIONES a petición de los trabajadores. La empresa consensua con cada trabajador el 100% del periodo vacacional a disfrutar consiguiendo la satisfacción y cumplimiento de las obligaciones de la organización
? Valoración de las necesidades personales de cada trabajador para asignar potenciales salidas de viaje a cliente o jornada laboral puntualmente acomodada.
? Adecuación del horario de jornada laboral en la sede de Madrid, finalizando a las 18.30
? Los empleados que solicitan la conciliación en condiciones especiales son atendidos para buscar una solución personalizada a sus condiciones.

**¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?**

Mindual forma parte de la asociación de propietarios de Cogullada promoviendo la mejora de las condiciones del entorno de sus instalaciones centrales, promoviendo la mejora de la movilidad y condiciones diarias de acceso a trabajadores y habitantes del barrio

**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.**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

La organización dispone de un sistema de reparto de beneficios de los cuales se reparten 15% equitativamente a socios y empleados.

**¿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?**

Los empleados que solicitan la conciliación en condiciones especiales son atendidos para buscar una solución personalizada a sus condiciones.

## 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.**

Integrar más la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
Impulsar medidas que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en MINDUAL y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
Sensibilizar y concienciar a la plantilla de MINDUAL sobre la importancia de la igualdad de género.

**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 proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como
un análisis de esta. Para ello se procederá a:
o Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.

o Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de estas,
los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del

Plan
de Igualdad.

o Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.
En relación con la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento,
se plantea que el primer informe se elabore una vez finalizado el primer año de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, y que, a partir de este primero, los siguientes informes tengan una temporalidad semestral hasta el final de la vigencia del Plan.

**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.**

De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

**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.**

Como compromiso con la sostenibilidad, socios al Pacto Mundial de la ONU desde abril de 2023.

**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.
- 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 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?**

El enfoque social de la organización se basa en la relación continua con organizaciones sociales con las que promueve sus iniciativas de voluntariado, mejoras de la salud e iniciativas culturales, buscando conjuntamente ocasiones de colaboración bajo el lema ?Ilusión, servicio y sacrificio?.

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

Acción Social Católica
Alianza Empresarial para la vacunación infantil a través del programa GAVI, por el que se promueve y realiza la vacunación infantil.
ASOCIACIÓN DE JÓVENES EMPRESARIOS DE ARAGON, ASOCIACIÓN DE INSTALADORES ELECTRICISTAS
CLUSTER ENERGIA de ARAGÓN
AEFA (Asociación Empresa Familiar de Aragón)

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

Trimestralmente.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Mindual promueve la participación de los empleados en eventos de carácter cultural, en un programa reconocido como MINDUAL CULTURAL. Como colectivo, realizan periódicamente visitas culturales, excursiones o asistencias a eventos de difusión de la cultura.

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

Todos sus empleados.

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

Revisión de acciones de forma trimestral.