

## RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FEMZ - FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL  
METAL DE ZARAGOZA**

CIF:V50081033

C/Santander 36, 2º

50010 - Zaragoza

Zaragoza

### PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

**Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización**

23

### 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.**

Hay un conjunto de medidas de conciliación que se aplican y una serie de objetivos para 2021. Algunas de estas medidas son:

Generar documentos informativos sobre medidas de conciliación que se pondrán a disposición del personal a través de los canales de comunicación interna

Implementación del teletrabajo en respuesta a las necesidades de conciliación personal y familiar

Planificación de reuniones en horario laboral

Fomentar el uso de videoconferencia y audioconferencia, etc.

**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**

Entrevistas de evaluación 90º en las que se analizan diversos criterios y contenidos y preguntas incluidas dentro de la encuesta de clima laboral.

**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**

Existe un seguimiento mensual de las medidas implementadas, esta medición se realiza a través de indicadores específicos incluidos dentro del plan estratégico de la organización. Adicionalmente se mide la satisfacción con las medidas de conciliación implementadas a través de la encuesta de clima laboral.

**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?**

- 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.
- 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?**

Teletrabajo

Facilidad de solicitud y autorización de permisos para asistencia a médicos, tutorías, etc.

**¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Coche de alquiler para desplazamientos asegurando el perfecto estado de mantenimiento del mismo y fomentando dicha práctica como medio de transporte colectivo.

**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.
- 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?**

No procede

**¿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).
- 8. Otras medidas

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

Se facilitan permisos a la plantilla para visitas médicas de hijos o ascendientes, tutorías, etc. sin límite máximo de horas.

## **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?**

Si, un conjunto de medidas

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

No procede

**3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)**

SI

**4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).**

NO

**5. Información adicional.**

No procede

**6. ¿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

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

Se realiza un seguimiento de las medidas desarrolladas en las reuniones del Comité de Dirección.

**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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?**

SI

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

Formación EFQM de equipo directivo y en ejecución

Adhesión al Pacto Mundial como socio Signatory desde 2020

Código de conducta

FEMZ además dispone en su página web de un apartado específico con frases de concienciación sobre la igualdad en el ámbito laboral y proporciona a los socios asesoramiento gratuito en la materia.

Por otra parte se desarrollan acciones formativas en la materia tales como la formación sobre OBLIGACIONES EMPRESARIALES EN MATERIA DE IGUALDAD impartida el 30 de junio de 2021 a socios de la Federación.

**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**

- 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.

- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido

para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

### **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.)
- 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.
- 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.
- 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.
- 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?**

Creación de un equipo de voluntariado propio de la entidad que gestiona las actividades de voluntariado a desarrollar.

Colaboración y participación activa en gestión, organización interna, comunicación y difusión de las acciones realizadas por las distintas entidades con las que se colabora. (Fundación San Ezequiel Moreno, Inserta, etc.)

Difusión interna de las actividades a desarrollar invitando a participar de forma activa.  
Colaboración con Fundación Cruz Blanca, Fundación La Caridad, Asociación Internacional de Caridades de España, Centro Social San Antonio, en proyectos solidarios y donaciones a dichas entidades.

Donaciones a Fundación Hogar de San José.

Colaboración con Banco de sangre y tejidos de Aragón, etc.

Colaboración con FEMETE - Cruz Roja en la Campaña "Fuerza La Palma"

Colaboración en la campaña Aragón en Marcha coordinando las iniciativas de los socios de FEMZ.

Participación voluntaria de presidencia de FEMZ como patrono de la Fundación Rey Ardid, así como de la residencia de ancianos de Alfaro,

Colaboración de presidencia con la Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo a través del Consejo Económico y Social.

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

Fundación Cruz Blanca

Fundación Hogar de San José

Asociación internacional de caridades de España

Fundación La Caridad

Banco de sangre y tejidos de Aragón

Fundación Once: Inserta

Comedor del Centro Social San Antonio

FEMETE- Cruz Roja

Fundación Rey Ardid

Agencia Española de cooperación internacional para el desarrollo

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

De forma regular a lo largo del año

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA ha participado como patrocinador en la elaboración del libro La Historia de La Industrialización de Zaragoza Volumen II.

Promotor del Monumento de la Industria situado en Pza. Mozart de Zaragoza.

Colaborador en la cumbre de artesanos de Europa y América latina.

Creación y puesta en marcha del grupo interno CULTURÍZATE que tiene como misión informar a todo el personal sobre las actividades culturales de nuestra comunidad autónoma.

Acciones de fomento de la actividad físico y cultura sana entre los empleados: Escuela de bienestar de FEMZ, participación de empleados en torneo benéfico de Pádel Solidar.

Colaboración con ARES Aragón Escena para el desarrollo de actividades lúdicas para los empleados.

Patrocinador del Premio Nacional Don Bosco.

Difusión sobre ferias y eventos empresariales en Aragón.

Actividades de difusión y fomento de la lectura para miembros del comité ejecutivo.

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

Ayuntamiento de Zaragoza  
ARES, Aragón Escena  
Salesianos  
Solidar

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

Las labores de comunicación y difusión se realizan de forma continuada a lo largo del año  
La participación en actos de terceros se realiza conforme a demanda pero puede establecer una periodicidad mínima trimestral