RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FEMZ - FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA
CIF:V50081033
C/Santander 36, 2º
50010 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

20

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 2023-2024.
Algunas de las nuevas medidas son:
- Plan de desconexión digital
- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
- Creación de un dosier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación
- En 2023 se ha puesto en marcha un nuevo horario de jornada continua para todo el personal con el objeto de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Flexibilidad de horario de entrada y salida.
- Posibilidad de acompañamiento a menores y mayores a visitas médicas.
- Recepción de paquetería en el centro.
- Bolsa de horas retribuidas para asuntos personales
- Flexibilidad de horario.
- Posibilidad de realizar parte de la jornada en la modalidad de teletrabajo.
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.

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

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.
- 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?

Eliminación de la jornada partida.
Facilidad de solicitud y autorización de permisos para asistencia a médicos, tutorías, etc.
Recepción de paquetería.

¿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, además se fomenta el uso de los medios 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).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?

Además de los permisos legalmente establecidos se dispone de una bolsa de horas para asuntos personales.

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.

No procede.

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.

Se realiza un seguimiento de las medidas desarrolladas en las reuniones entre el departamento de Igualdad y Gestión del Talento.

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.

No procede.

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.

Adhesión al Pacto Mundial como socio Signatory desde 2020 y renovación del compromiso en la actualidad.
Código de conducta
Formación EFQM de equipo directivo y técnico.
Por otra parte se dispone de un servicio de asesoramiento específico para nuestros

asociados sobre planes y medidas de igualdad.
FEMZ desarrolla acciones de sensibilización a empresas del metal tales como la jornada formativa "Planes de igualdad en el sector metal: Retos actuales y futuros", asimismo para nuestra Federación es fundamental la promoción de la presencia de la mujer en el sector del metal, preocupación que tiene su reflejo en la estrategia de la organización.
FEMZ cuenta con una comisión de trabajo compuesta por personas miembro del comité ejecutivo y personal técnico de la organización "COMISIÓN DE POTENCIACIÓN DE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL METAL" en la que se llevan a cabo entre otras las siguientes acciones:
Acciones transversales:
- Diagnóstico sobre la presencia de la mujer en la empresa del metal.
- Difusión pública de resultados.
Educación:
- Acciones de sensibilización en centros educativos tendentes a reforzar la presencia femenina en profesiones del sector.
Mercado Laboral:
- Eventos y ferias.
- Segunda oportunidad: reincorporación al mercado laboral.
Igualdad en la empresa (Planes de igualdad, obligaciones normativas en materia de igualdad, etc.):
- Propuesta de charlas de igualdad para empresas.
- Elaboración de material de difusión.
Liderazgo femenino en el sector del metal:
- Campañas de difusión de experiencias de mujeres directivas del sector del metal.
- Charlas motivacionales en ferias, jornadas, centros educativos, etc.
- Colaboración con asociaciones de directivas.

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

- 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.
- 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.)
- 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.
- 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.
- 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, Solidar, Fundación La Caridad, Asociación Internacional de Caridades de España, Centro Social San Antonio, Misioneros Redentoristas de Zaragoza, 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.
Adhesión a la campaña #MiHuchaContraelCáncer de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón creando nuestra propia hucha contra el cáncer. 2022 y 2023
Participación en la VII y VIII Marcha contra el cáncer organizada por la Asociación Española contra el cáncer en Aragón adquiriendo los dorsales para todo el personal interesado, por otra parte hemos ejercido de colaboradores con la VIII Marcha contra el cáncer aportando la correspondiente donación.
Adhesión a la campaña "La compra de tu vida" de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.
Adhesión a la campaña #unyayounapostal de la asociación Mañoscrapper@s por la que el personal y sus familias realizaron tarjetas navideñas para ser entregadas en residencias de mayores.
Colaboración con la iniciativa Mercado del 13 para la lucha contra las enfermedades raras.

¿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
Solidar
Fundación Once: Inserta
Comedor del Centro Social San Antonio
Misioneros Redentoristas de Zaragoza
FEMETE- Cruz Roja
Fundación Rey Ardid
Agencia Española de cooperación internacional para el desarrollo
Asociación Española contra el Cáncer
Asociación Mañoscrapper@s.
Mercado del 13

¿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.
Exposición permanente de elementos de la industria metalúrgica en nuestras instalaciones.

¿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