Instituto Aragonés de Fomento
Departamento de Presidencia, Economía y Justicia
Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

AIRTEX PRODUCTS, S.A.
CIF:A50545474
Polígono PLA-ZA. C/Osca 2, Nave 5. CAMPUS
3.84
50197 - ZARAGOZA
Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Existen medidas orientadas a facilitar la conciliación que son públicas y son conocidas por toda la plantilla. Además, se ha formado la Comisión de Igualdad la cual establece áreas de mejora en materia de igualdad y conciliación, entre otras, así como las acciones correctivas e indicadores en ambos casos.
Igualmente, el Plan de Igualdad de AIRTEX PRODUCTS, S.A.U. incluye un eje de Conciliación, que cuenta con indicadores propios para medir el seguimiento y evolución de las políticas conciliadoras que se aplican en la compañía.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Anualmente, se realiza una encuesta de Clima Laboral para valorar de manera global tanto el clima como las acciones llevadas a cabo por la compañía. En ella se analizan, evalúa y realiza un seguimiento anual de los indicadores relacionados con el clima y el desarrollo de nuestro equipo humano, así como las acciones de mejora llevadas a cabo .

Esta encuesta incluye un apartado específico de Igualdad y Conciliación, a través del cual se valoran las medidas de conciliación, y se transmiten las sugerencias o comentarios acerca de las mismas. Estos comentarios se han tenido en cuenta a la hora de establecer acciones de mejora.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de conciliación?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Con la puesta en marcha de la Comisión de Igualdad, este organismo se encarga de llevar

una evaluación y seguimiento de todas las acciones (tanto ya implantadas como por implantar) en materia de igualdad de oportunidades, entre las cuales se incluyen las medidas de conciliación.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿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 empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Otras medidas

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

Existe la posibilidad de adaptar el horario por temas formativos siempre que sea compatible con la planificación del equipo, así como la posibilidad de seleccionar libremente los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral.

Igualmente, en casos puntuales para facilitar la conciliación existe la posibilidad de modificar la distribución horaria semanal por incompatibilidad horaria con otros temas familiares o personales.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la empresa?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online

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

Sin medidas adicionales.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.

- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Seguros vinculados con la salud
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc
- Anticipos, préstamos ?
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros

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

La compañía cuenta con un programa de salud y bienestar. En el marco del programa se han llegado a acuerdos con un Centro de fisioterapia, una Clínica de psicología, una Clínica de podología, y un Gimnasio para que todos los empleados que lo deseen puedan beneficiarse de las condiciones ventajosas.
También de manera puntual se realizan acciones formativas en Ergonomía e Higiene postural

Por otro lado, también existen acuerdos con distintas compañías que resultan beneficiosos para la plantilla: Acuerdo con un centro superior de formación, agencia de viajes?

Se imparten clases de idiomas gratuitas en el propio centro de trabajo, optimizando el tiempo que se dedica a dicha formación y evitando más desplazamientos.

Por otro lado, se da a toda la plantilla la posibilidad de adherirse al plan de retribución flexible que consiste en incluir en nómina los siguientes productos: seguro de salud, cheques restaurante y cheques guardería. Esto facilita determinadas gestiones para los empleados a la hora de derivar estos trámites en la compañía, ganando tiempo mientras que supone un beneficio fiscal y de salud en el caso por ejemplo del seguro ya que puede hacer extensivo este beneficio a cónyuge e hijos

Por último, todos los empleados reciben un regalo por su cumpleaños, en caso de nacimiento de hijos, así como algunos detalles en las ocasiones especiales (un regalo en Navidad, se invita a todas las personas de los equipos a una cena de navidad?)

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- Otras medidas

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

Se da la posibilidad de solicitar permisos individuales de formación en horario laboral, cuando esta formación esté relacionada con el desempeño del puesto de trabajo y se

considere beneficiosa para el trabajador y su desempeño competencial

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Tras un Compromiso por parte de Dirección con la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación, en 2019 se creó la Comisión de Igualdad para garantizar la elaboración de un diagnóstico y posterior plan que recoja tanto medidas ya implantadas como aspectos susceptibles de mejora a corto, medio y largo plazo

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

En AIRTEX creemos que todas las personas que forman parte de nuestro equipo deben ser conocedores de nuestras políticas, así como compartir los valores que guían a las mismas. Igualmente, la Dirección debe ser no solo conocedora sino promotora de todas las medidas que aboguen por la equidad.

Es por ello que en el pacto de empresa 2018- 2020 se resaltó que "La empresa reconoce el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y asume en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación. Creyendo que garantizar este principio es un objetivo importante, que debe ser sistemático y planificado, y tendente a establecer un marco normativo sólido, se compromete a elaborar un plan de igualdad dentro del periodo de vigencia del actual acuerdo de empresa"

Desde el modelo de negocio de la compañía, en su Misión, Visión y Valores, se hace hincapié en cuestiones que resultan fundamentales en nuestra estrategia. Uno de estos valores es el RESPETO: demostramos un profundo respeto por nuestros grupos de interés y valoramos cualquier contribución independientemente de la posición o el nivel. Apoyamos la diversidad y nos adaptamos a cada cultura allí donde nos lleven los negocios, ya que queremos ser reconocidos como un socio de confianza para nuestros clientes y un agente de cambio para la sociedad.

También contamos con una Guía Ética propia que fue revisada en 2019 para hacerla extensible a los ámbitos del negocio, y que hace referencia a diversas cuestiones éticas

que tratan entre otros aspectos, el respecto a la diversidad y el trato igualitario.
Esta está a disposición de todos los empleados de forma que puedan conocer nuestros estándares y normas de conducta

A continuación, se pueden encontrar dos párrafos extraídos de nuestra Guía Ética que ejemplifican lo anteriormente nombrado:

?Estamos comprometidos a tratar a los demás con justicia y a mantener políticas de recursos humanos basadas en la igualdad de oportunidades para todos los empleados. Respetaremos la privacidad de los demás y trataremos a los demás con dignidad y respeto.?

?Somos una Compañía que ofrece igualdad de oportunidades de empleo y que valora la diversidad de su personal. Nuestro objetivo es brindar oportunidades laborales desafiantes, significativas y gratificantes y crecimiento personal a todos los empleados sin distinción de raza, religión, color, nacionalidad, edad, género, orientación sexual, discapacidad física o mental o cualquier otra condición o circunstancia personal o social...?

Prohibimos toda forma de acoso por parte de los compañeros de trabajo, de los empleados de contratistas externos o visitantes. Esto incluye, pero no se limita a conducta humillante, ofensiva, vergonzosa o intimidante dirigida a cualquier empleado debido a su raza, religión, color, origen nacional, edad, género, orientación sexual, discapacidad física o mental u otro grupo protegido.

Prohibimos las insinuaciones sexuales o contacto físico, gestos o declaraciones de naturaleza sexual, y la visualización o circulación de imágenes, caricaturas o chistes en el trabajo de carácter sexual.

Esta norma aplica no solo a nuestros empleados, sino a todo aquel con quien hagamos negocios o esté presente en nuestros lugares de trabajo.?

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

La Comisión de Igualdad revisa periódicamente la evolución de los indicadores de igualdad (perfil de la plantilla (edad, categoría laboral, sexo), incorporaciones, rotación? todo ello segmentado en cuanto a género), así como el cumplimiento de las medidas propuestas en el plan según el cronograma y el impacto de la aplicación de las mismas sobre los indicadores y los objetivos propuestos.

Dentro de nuestro plan de igualdad trabajamos para que la política retributiva en AIRTEX se base en garantizar la equidad salarial a nivel interno y externo, manteniendo la igualdad en los salarios en cada categoría.

Por último, cada tres años se suscribe un Pacto de Empresa propio mejorando aspectos reflejados en el Convenio. El último firmado en 2017 abarca el período 2018 -2020.

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad

de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

El compromiso de Airtex con la Comunidad queda patente en la variedad y número de acciones de voluntariado y de acción social que realiza a lo largo del año. Desde nuestro ?Espacio Solidario? se promocionan las diferentes acciones solidarias y es allí donde se depositan las donaciones de los empleados para las campañas propuestas. Las acciones sociales y de voluntariado se suceden a lo largo de todo el año y son:

ACCIÓN SOCIAL

? Donación de Sangre en las instalaciones de la compañía en colaboración con la HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE de Zaragoza. Voluntarios realizan la donación de sangre en Airtex con la ayuda de la unidad móvil desplazada por el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón.

? Recogida de Tapones para el proyecto ?Tapones por una nueva vida? en colaboración con FUNDACION SEUR. La recogida de tapones se lleva a cabo por los empleados de Airtex. Fundación SEUR se encarga de trasportarlos a una planta recicladora. El importe de los beneficios va destinado a la ayuda y auxilio de menores en estado de necesidad por enfermedades no cubiertas por el sistema sanitario ordinario

? Recogida de alimentos en las propias instalaciones de Airtex para la PARROQUIA DEL CARMEN de Zaragoza. Los voluntarios traen alimentos no perecederos para ser entregados al Comedor Social que gestiona la Parroquia del Carmen.

? Recogida de ropa en las propias instalaciones de Airtex en colaboración con La HERMANDAD DEL REFUGIO. Los voluntarios traen al ?Espacio Solidario? de las instalaciones de Airtex ropa en buen estado para ser entregados al ropero gestionado por la Hermandad del Refugio.

? Participación en la campaña ?Lápices y Sonrisas? de material escolar, en colaboración con el Clúster de Automoción. Los voluntarios traen material escolar nuevo y usado en buen estado para ser entregado a diversas asociaciones y entidades que trabajan con familias sin recursos y niños en situación de emergencia social.

? Donación de material para el rastrillo solidario de Navidad de la ONG ?Children´s hope? en colaboración con FORD Alemania.

? Recogida de Ropa de Bebé y artículos de Puericultura para AMASOL, Asociación de Madres Solas.

? Colaboración con la Fundación San Blas de personas sin hogar en Aragón, haciendo una recogida de mantas, maletas y sacos de dormir.

? Participación en la Campaña ?Danos la lata? del Hospital San Juan de Dios. Los alimentos enlatados van destinados a los hospitales y centros socio-sanitarios de San Juan de Dios en África y América Latina.

? Recogida de Juguetes para la Iglesia Pentecostal en Navidad. La iglesia distribuye los juguetes entre los niños de familias con escasos recursos.

? Colaboración con la Fundación Síndrome de DRAVET en la campaña de Recogida de material escolar ya usado. Este material se lleva a un centro de recogida habilitado en Zaragoza y la empresa Terracycle se encarga de su posterior reciclaje. Los beneficios obtenidos se destinan a la investigación de la enfermedad.

VOLUNTARIADO

? Colaboración con ATADES en la organización de la Carrera solidaria #por un nuevo cole. Los voluntarios de Airtex se desplazan al colegio para ayudar en el reparto de dorsales y

material para la carrera. Los beneficios obtenidos por la carrera van destinados a la construcción del nuevo colegio San Martín de Torres.

? Colaboración con Fundación EXIT-en el proyecto CoachExit. El proyecto Coach es una iniciativa de voluntariado corporativo en la cual un grupo de voluntarios orienta y motiva a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar a través del coaching y del mentoring. Para ello los voluntarios realizan sesiones de formación en la propia empresa que abarcan diferentes aspectos del mundo laboral con objeto de orientar y motivar a los jóvenes para que sigan formándose y no abandonen sus estudios.

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

? Airtex tiene un convenio de colaboración con la FUNDACION SEUR para la recogida de tapones de plástico
? Es centro de Donación de Sangre para la Hermandad de Donantes de Sangre
? Es colaborador de ATADES en distintas actividades a lo largo del año
? Participa en la campaña organizada por el Clúster de Automoción: Lápices y Sonrisas
? Colabora con la Parroquia del Carmen donando alimentos comprados por los empleados
? Colabora con la Hermandad del Refugio donando ropa traídos por los empleados
? Participa en el Proyecto de voluntariado corporativo Coach Exit organizado por la Fundación Exit.
? Participa con distintas organizaciones en campañas puntuales a lo largo del año.

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

Las acciones de voluntariado son constantes a lo largo de todo el año. Hay organizaciones con las que colaboramos desde hace varios años como: Fundación Seur, Hermandad de Donantes de Sangre, ATADES, Parroquia del Carmen, Hermandad del Refugio y Fundación Exit.
Y otras con las que colaboramos puntualmente ya que son acciones propuestas por los empleados a lo largo del año. Ejemplo: AMASOL, Fundación San Blas, Fundación Síndrome de Dravet, Iglesia Pentecostal de España y Hospital San Juan de Dios.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Como empresa, AIRTEX es conocedora de la importancia de que tiene la cultura como una un eje de impacto sobre la comunidad. Por ello, a nivel corporativo se impulsan distintas iniciativas que pueda contribuir a su difusión y en las que se involucra de manera voluntaria gran parte de la plantilla. Estas iniciativas se estructuran en acciones internas (de difusión cultural dentro de la plantilla) y externas (colaborando con entidades externas que contribuyen a este propósito).
Entre las iniciativas internas:
? A nivel interno, en AIRTEX se apuesta por la difusión de la cultura a través de la formación. Somos una empresa internacional, y creemos que los idiomas son una clave fundamental para poder no solo comunicarnos, sino también para entender la cultura y las costumbres de las personas con las que nos relacionamos. Por ello, además de los planes de formación de cada área, existe la posibilidad de recibir de forma voluntaria formación

gratuita para el trabajador. Cada año se organizan más de 20 grupos diferentes de inglés, francés, alemán, italiano y chino, en función de los niveles para poder cubrir el mayor rango de necesidades posible.

? Cada año, en el mes de septiembre tras el periodo de las vacaciones, se pone en marcha un concurso de fotografía en el que pueden participar todos los miembros del equipo AIRTEX. Las fotos participantes están a disposición de toda la plantilla, y se exponen en las zonas comunes junto con el Título y la descripción que indica el lugar dónde la foto fue tomada, para poder descubrir nuevos lugares de nuestra geografía. Se eligen varios premios en función de la votación de un jurado y una votación popular.

? Desde 2018 se creó en el comedor de empresa junto a nuestro espacio solidario un punto de BOOKCROSSING, una biblioteca colaborativa en la que cualquier persona del equipo puede depositar o coger prestados los libros que están puestos a su disposición. con el objetivo de crear un punto de intercambio de libros sostenible. Es una biblioteca variada, formada por libros tanto adultos como juveniles e infantiles, de modo que pueden ser aprovechados no solo para los empleados sino también para sus familiares.

Entre las iniciativas externas:
? En AIRTEX existe una estrecha colaboración con distintas entidades educativas cediendo sus espacios e instalaciones para la impartición de formación académica y visitas a su fábrica. Igualmente, profesionales de AIRTEX participan en estas visitas y sesiones como formadores. Algunas de las entidades con las que se colabora para estas labores son el Clúster de Automoción de Aragón a través de su programa DOI (Máster en Dirección de Operaciones Industriales) o el Zaragoza Logistics Center a través de su Máster en Ingeniería Logística y Gestión de la Cadena de Suministro. También existen convenios de colaboración con otras instituciones tanto formativas como fundaciones y programas de empleabilidad.

? AIRTEX colabora con el equipo Motostudent de la Universidad de Zaragoza. Motostudent es una competición internacional entre varias universidades de todo el mundo, cuyo objetivo es diseñar y desarrollar un prototipo de fabricación de motocicleta a partir de un kit básico.
Desde AIRTEX, se les suministra la bomba de combustible para la construcción de su moto, y se les proporciona soporte técnico para que puedan conocer las características del producto y lograr su óptimo funcionamiento.
De esta forma se contribuye a crear un acercamiento entre los alumnos de la Universidad de nuestra comunidad local y nuestra compañía, dándoles una visión real del funcionamiento de la industria y el sector en la comunidad.

? Desde 2018, AIRTEX colabora con el Proyecto Coach, de la Fundación Exit. Este proyecto es una iniciativa de voluntariado corporativo que pretende?orientar y motivar a?jóvenes en situación de vulnerabilidad social?que provienen de una experiencia de fracaso escolar?a través del Coaching y del?Mentoring. En 2019, 8 voluntarios acompañaron a distintos jóvenes a lo largo de ocho semanas, en varias sesiones a través de las cuales les dieron a conocer la empresa, y les explicaron la relación que tienen sus

estudios con el mundo laboral y las diversas opciones de futuro que existen en las empresas.
Además de los ?mentores?, también contamos con la colaboración de miembros de todos los equipos de la compañía que explicaron a los jóvenes su recorrido como trabajadores dentro la empresa, todo eso para logar el objetivo final: asesorar a los participantes del programa y motivarlos a la continuación de sus estudios.

? Otra parte importante del compromiso de AIRTEX con la cultura implica la participación y difusión de distintos eventos deportivos que fomenten los valores de las entidades con las que se colaboran, y que generan un impacto en la sociedad. Por ello, todos los años se colabora con:

o ATADES. Colaboramos en la difusión y colaboración en su carrera #PorunNuevoCole, cuyos fondos se destinan a la construcción del nuevo colegio de Educación Especial San Martín de Porres. Todos los años, AIRTEX da la oportunidad de que todos los empleados y sus familiares y amigos puedan participar en la carrera solidaria apuntándose con la empresa. Además, todos los años voluntarios de AIRTEX participan en la organización de la misma, y a través de nuestras redes sociales difundimos el evento.
o ASPANOA. Colaboramos en la difusión y reparto de entradas de su tradicional partido de fútbol solidario, cuyos fondos se destinan a financiar proyectos de investigación contra el cáncer infantil en nuestra Comunidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Aspanoa: Partido de fútbol solidario ?Metamos un gol al Cáncer?
Atades: Carrera Solidaria #PorunNuevoCole
Clúster de Automoción de Aragón: Máster en Dirección de Operaciones Industriales
Convenios de Colaboración: Colaboración con visitas, sesiones formativas, posibilidad de alumnos en prácticas o becas de formación de centros educativos, fundaciones y programas de empleabilidad (PIMEI):
? Universidad de San Jorge
? Universidad de Zaragoza:
o Fundación Empresa ? Universidad (FEUZ)
o Servicio de Orientación y Empleo Universa
? Centro San Valero
? YMCA
? Fundación ONCE
? Cooperativa TIEBEL Empleo
? AMASOL
Fundación Exit: Proyecto Coach
Zaragoza Logistics Center: Máster en Ingeniería Logística y Gestión de la Cadena de Suministro

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A nivel externo, la colaboración en Proyecto Coach se extiende durante los meses de febrero, marzo y abril con sesiones semanales de los voluntarios y los alumnos en la empresa.

Por otro lado, la colaboración con los centros formativos y fundaciones se extiende a lo largo de todo el curso en función de las necesidades y las propuestas por parte de los centros.

La colaboración con Motostudent es puntual con sesiones a lo largo del curso escolar, ya que el concurso es bianual y el desarrollo de los prototipos es continuo durante ese periodo.

Finalmente, las colaboraciones en difusión de eventos deportivos y solidarios (tales como las de ASPANOA o la de ATADES) son puntuales en el periodo de tiempo previo a su celebración.

A nivel interno, la formación en idiomas se realiza de manera anual de Octubre a Mayo.

El punto de BOOKCROSSING está habilitado todo el año.