

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AIRTEX PRODUCTS, S.A.

CIF:A50545474

Polígono PLA-ZA. C/Osca 2, Nave 5. CAMPUS

3.84

50197 - ZARAGOZA

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

129

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.

El Plan de Igualdad de AIRTEX contempla que tras el Diagnóstico realizado en esta materia se deben implantar medidas específicas de conciliación. La primera de ellas es la publicación de una Política de Conciliación que recopilara las buenas prácticas en la materia, así como el procedimiento para que los trabajadores y trabajadoras puedan hacer uso de cada una de las medidas existentes.

Por otro lado, se han realizado infografías sobre conciliación que se entregan a las personas que nos comunican que van a ser padres o madres, para que conozcan sus derechos y las opciones de conciliación que tienen independientemente de su género.

También se ha incluido un apartado específico en la encuesta de clima que trata los temas de Igualdad y conciliación y a través del cual puede analizarse la opinión subjetiva de la plantilla.

Por último, existe el compromiso de recoger el dato de las personas que se acogen a cada medida de Conciliación, disgregado por género, para ver si dichas medidas de conciliación una vez aplicadas tienen repercusión en la empresa.

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

En la encuesta de Clima se ha implementado un apartado específico sobre Igualdad y Conciliación para Evaluar las políticas y prácticas existentes.

Además, nuestro Plan de Igualdad incluye un apartado en el que se explica cómo hacer llegar a la Comisión las aportaciones específicas y opiniones sobre Igualdad y Conciliación que tenga la plantilla, a través de un correo electrónico.

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

Cada medida del Plan de Igualdad cuenta con un indicador específico que se revisa como mínimo semestralmente. En concreto, las medidas de conciliación tienen asociadas los siguientes indicadores, cuantitativos y cualitativos:

- Recopilación de las medidas de conciliación existentes en una Política de Conciliación a disposición de la plantilla: Creación de documento que recoja las medidas de conciliación existentes y publicación de la misma (Sí/No)
- Elaboración de Infografías sobre medidas conciliatorias y sobre la prevención del acoso para distribuir las en la plantilla asegurándose de su recepción: Creación de una infografía por cada área y nº de personas a las que se entrega.
- Inclusión de un cuestionario específico sobre conciliación e igualdad en la Encuesta de Clima anadministracion@sijalon.netual, para no sólo recoger las opiniones de la plantilla sino también para impulsar el conocimiento sobre las medidas existentes: Inclusión del cuestionario (Sí/No) y valoración numérica obtenida en el cuestionario.
- Informar al volver del permiso por nacimiento de las opciones que se tienen o cuando una persona va a ser padre/madre.: % de padres/madres a los que se informa.
- Recoger el dato de las personas que se acogen a cada medida para ver si hay repercusión en la empresa: % de hombres y mujeres que se acogen a cada medida.
- Planificación de las reuniones en horario laboral, intentando que no se prolonguen más allá del horario de jornada laboral. Sensibilización a responsables y Mandos Intermedios en esta medida: Creación de una Política de Reuniones (Sí/No) y % de reuniones realizadas en jornada 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.).
- 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
- 12. Otras

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

- Posibilidad de reducir o ampliar el tiempo de comida.
- Formación impartida en horario laboral y posibilidad de adaptar el horario por temas formativos.
- Posibilidad de seleccionar libremente los tiempos de descanso dentro de la jornada laboral.
- Reconocimientos médicos en horario de trabajo y en el propio centro de trabajo para evitar tener que hacer desplazamientos fuera de jornada.

¿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
- 7. Otras

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

Posibilidad de realizar formaciones fuera del municipio donde se encuentra el centro de trabajo bajo petición de las personas trabajadoras

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?

- Comedor y zona de descanso habilitada para la comida, con menaje, electrodomésticos y punto de bookcrossing.

- Parking gratuito.
- Programa de salud y bienestar: acuerdos con condiciones beneficiosas en centros de fisioterapia, pilates, psicología, podología y gimnasios.
- Plan de retribución flexible que da la posibilidad de incluir en nómina: seguro de salud, cheques restaurante y cheques guardería. Descuentos a toda la plantilla en distintos productos y servicios (Centros de Formación, agencias de viajes, cadenas hoteleras, centros de ocio...)
- Bebidas isotónicas gratuitas durante los meses de verano a disposición del personal de producción, y botellines de agua gratuitos para toda la plantilla durante todo el año.
- Celebración de cumpleaños y entrega de un regalo por parte de la empresa
- Entrega de una Cesta de productos para bebé cuando una persona es padre o madre.

¿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
- 8. Otras medidas

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

- Posibilidad de ausentarse por un motivo no recogido por el convenio y recuperar el tiempo de manera flexible y autónoma.
- Posibilidad de solicitar excedencias con reserva de puesto en un periodo menor al mínimo reconocido legalmente.

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, plan de igualdad

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon>

El Plan de Igualdad se encuentra registrado en el Registro de Convenios (Código temporal: PD13HD31).

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).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

Periódicamente se colabora con Fundación ADECCO para la incorporación de personas con discapacidad, incluyendo las candidaturas recibidas en nuestros procesos de selección según las necesidades de selección.

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.

Sí. Tras la firma del Plan de Igualdad, se ha constituido una Comisión de Seguimiento para garantizar el cumplimiento de las medidas estipuladas, así como la revisión de los indicadores asociados a cada medida. Además, en el plan se estipula que anualmente se repetirá el diagnóstico de situación para poder comprobar si la implantación de las medidas ha supuesto alguna mejora en las áreas revisadas.

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.

Desde 2018 AIRTEX está adherida a la plataforma del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (a nivel nacional e internacional). También desde 2018 contamos con la Declaración firmada de la Dirección de la Compañía que habla sobre el compromiso de AIRTEX con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), y mensualmente se distribuye información a toda la plantilla sobre los distintos objetivos, entre los cuales se encuentran los principios de Igualdad de Oportunidades y Reducción de las Desigualdades. Además, desde nuestra Memoria de Responsabilidad Corporativa de 2017 se adquiere el compromiso de reportar de forma periódica a través de un informe sus acciones relativas a la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial, y establece la relación de los indicadores de la misma con los distintos ODS.

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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?

Son numerosas las acciones de voluntariado y de acción social que AIRTEX lleva a cabo poniendo de manifiesto su compromiso con la comunidad. Éstas son posibles gracias al apoyo de todo el equipo que no duda en aportar su esfuerzo, tiempo y donaciones a las acciones planteadas.

Durante 2020 debido a las restricciones impuestas por el SARS-Cov2, muchas de estas acciones se han visto canceladas, sin embargo las ganas y la solidaridad de las personas que trabajan en AIRTEX han hecho posible realizar estas otras:

Dentro de la categoría de ACCIÓN SOCIAL

- Recogida de Tapones para el proyecto ?Tapones por una nueva vida? en colaboración con FUNDACION SEUR. Mantenemos el convenio de colaboración desde 2014 por el que Fundación SEUR traslada los tapones que los empleados recogen a una planta de reciclaje. El importe de los beneficios obtenidos va destinado a la ayuda y auxilio de

menores en estado de necesidad por enfermedades no cubiertas por el sistema sanitario ordinario.

- Donación de Sangre en las instalaciones de AIRTEX en colaboración con la HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE de Zaragoza. Habitualmente se realizan dos al año en mayo y octubre. La de mayo quedó cancelada pero en la cita de Octubre los empleados de AIRTEX mostraron su lado más solidario puesto que resultó ser una de las más numerosas realizadas en AIRTEX.

- Recogida de alimentos para la HERMANDAD DEL REFUGIO. Los voluntarios traen alimentos no perecederos al Espacio Solidario habilitado en nuestras instalaciones. En esta ocasión se solicitó que trajeran leche infantil para abastecer al programa Gota de leche. En este programa se ofrece atención fisiológica y dietética a niños de 0 a 14 meses de edad, pertenecientes a familias en riesgo de exclusión social. El servicio pediátrico, a cargo de un médico especialista, lleva un control de cada bebé desde su inscripción en el servicio, asegurando la adecuación de la leche a las necesidades del menor y garantizando un desarrollo saludable de cada uno de ellos.

- Participación en la Carrera de ATADES #por un nuevo cole. Los empleados junto con sus familias participaron en la carrera virtual solidaria para recaudar fondos para la construcción del Colegio de educación especial San Martín de Porres.

- Adicionalmente y dado que no pudo realizarse La Campaña Solidaria habitual de recogida de alimentos, juguetes y ropa de Navidad en las instalaciones de AIRTEX, se lanzaron comunicaciones a toda la plantilla informando sobre las necesidades y las campañas abiertas, que las entidades con las que colaboramos tenían. El objetivo de estas comunicaciones era que todos los empleados tuvieran las herramientas necesarias para ejercer su solidaridad aportando donativos a través de las distintas plataformas online ofrecidas por las asociaciones y entidades. Estas entidades fueron: Hermandad del Refugio, Fundación San Blas, Comedor social de la Parroquia del Carmen y Cluster de Automoción con la campaña Lápices y Sonrisas.

Dentro de la Categoría de VOLUNTARIADO

- Colaboración con Fundación EXIT en el Proyecto CoachExit. Por tercer año consecutivo, AIRTEX ha colaborado en la 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 con el objetivo de que continúen su formación. En esta ocasión las sesiones habitualmente presenciales, debido a las restricciones impuestas por el SARS Cov2, pasaron a ser virtuales lo que conllevó un esfuerzo extra tanto para la Fundación preparando la digitalización de los contenidos en un tiempo récord y entregando equipos a los alumnos, como para los voluntarios quienes tuvieron que adaptarse a las nuevas circunstancias formativas.

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

AIRTEX colabora habitualmente con: Fundación SEUR, La Hermandad de Donantes de

Sangre, La Hermandad del Refugio, El Comedor Social de la Parroquia del Carmen, La Fundación San Blas, ATADES, ASPANOA, Cluster de Automoción de Aragón y la Fundación EXIT.

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

- Fundación SEUR_ La recogida de tapones se realiza durante todo el año.
- Hermandad de Donantes de Sangre_ Se realizan dos campañas de donación cada año.
- Hermandad del Refugio, Comedor Social Parroquia del Carmen, Fundación San Blas_ se realiza una campaña al año de recogida de alimentos, juguetes y ropa para Navidad.
- Cluster de automoción_ participamos una vez al año en su campaña Lápices y Sonrisas.
- Fundación EXIT_ colaboramos en el proyecto COACH EXIT en la edición de Zaragoza una vez al año.
- ATADES_ colaboramos en la carrera solidaria.
- ASPANOA_ colaboramos en la campaña Metamos un gol al cáncer.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

AIRTEX es consciente de la importancia que tiene la cultura como factor de desarrollo en la sociedad. Por ello, a nivel corporativo impulsa distintas iniciativas que pueden contribuir a su difusión, en las cuales, y de manera voluntaria se involucra gran parte de la plantilla. Estas iniciativas se desarrollan internamente (difusión de la cultura dentro de la plantilla) y de manera externa (colaborando con entidades externas que contribuyen a este objetivo).

Como Iniciativas Internas:

- Tenemos habilitado en el comedor, un punto de Bookcrossing con el objetivo de crear un lugar de intercambio de libros sostenible que contribuya a la difusión de la cultura entre los empleados sin que suponga un esfuerzo económico adicional. Se trata de una biblioteca colaborativa en la que cualquier persona del equipo puede depositar o coger prestados los libros allí ubicados. Es variada y contiene ejemplares de todos los géneros y para todas las edades, de manera que pueden ser aprovechados no solo para los empleados sino también para sus familiares.

- Concurso de fotografía_ Tras las vacaciones de verano, se pone en marcha el concurso en el que pueden participar todos los miembros del equipo AIRTEX. Se realiza una exposición de las fotos en el comedor indicando el título y una breve descripción del lugar donde fue tomada. De esta manera aparte de descubrir nuevos lugares de nuestra geografía se incentiva el diálogo entre los compañeros que comparten los conocimientos sobre los distintos territorios.

- A nivel interno, en AIRTEX se apuesta por la difusión de la cultura a través de la formación. 2020 ha supuesto un reto a todos los niveles en cuanto a la adaptación a las nuevas circunstancias e implantación de medidas preventivas sobre el SARS-COV2, derivado de ello, se han visto canceladas iniciativas como la formación en idiomas que son clave para AIRTEX puesto que no solo facilitan la comunicación con los clientes sino que son una pieza fundamental para entender su cultura y costumbres. Los cursos en idiomas

se programan de octubre a mayo y está previsto que se retomen en Octubre de 2021.

- Con la irrupción del SARS-COV2, se ha puesto en marcha un plan de formación específico dirigido a todos los empleados con el objetivo de que tengan la mayor información posible acerca del virus y sepan cómo actuar ante cualquier síntoma. Dentro de este plan de formación y de la mano de nuestro servicio de prevención se ha impartido el curso "Aspectos generales sobre el SARS- Cov 2" con contenido específico sobre el virus, como surgen los nuevos virus, de donde provienen, cómo se transmite, medidas de control, perfil del paciente, etc. proporcionando de esta manera una visión global sobre este tipo de virus y su transmisión.

Adicionalmente y dentro de este programa formativo, a través de la newsletter interna se han divulgado los protocolos de higiene, las medidas de seguridad tomadas y los pasos a seguir ante cualquier síntoma. De esta manera, los empleados son transmisores de la cultura preventiva en sus familias, amigos y conocidos ejerciendo un impacto positivo en la comunidad.

Como Iniciativas Externas:

- AIRTEX colabora con distintas entidades educativas cediendo el espacio e instalaciones para la impartición de formación académica y visitas a la fábrica, siendo ésta una de las acciones de difusión cultural. Durante estas visitas, profesionales de AIRTEX participan como formadores. Un ejemplo es la jornada de formación de los estudiantes del PCI de "Operaciones Auxiliares de Mantenimiento en electromecánica de Vehículos" del Centro San Valero celebrada en las instalaciones de AIRTEX y durante la cual varios empleados ejercieron de formadores para los alumnos quienes pudieron comprobar "in situ" la metodología de trabajo, los equipos y la realidad de una empresa de automoción.

- Otro ejemplo de colaboración es el realizado con el Cluster IDIA de tecnología ICT por el cual se desarrolló una de las jornadas formativas del Programa Encuentra "AS400/RPG" en las instalaciones de AIRTEX y se facilitó un programa de prácticas para uno de los estudiantes. Durante la jornada los miembros del equipo de IT fueron quienes mostraron todas las capacidades del ERP AS400 y su aplicación práctica a los equipos/maquinaria de la compañía.

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 manera colaborando con las entidades formativas se contribuye a crear un acercamiento entre los alumnos de nuestra comunidad local y nuestra compañía, dándoles una visión real del funcionamiento de la industria y el sector en la comunidad.

- AIRTEX colabora con el Proyecto Coach, de la Fundación Exit. Este proyecto es una iniciativa de voluntariado corporativo que pretende orientar y motivar a través del coaching y mentoring a jóvenes en situación de vulnerabilidad social que provienen de una experiencia de fracaso escolar.

El proyecto se lleva a cabo a lo largo de varias semanas en las cuales se realizan sesiones formativas y de coaching con los alumnos que incluyen visitas a fábrica. En ellas se les da a conocer la empresa, se les explica la relación que tienen sus estudios con el mundo laboral y se les informa de las diversas opciones de futuro existentes en las empresas. En estas visitas no solo colaboran los mentores sino también otros profesionales de la empresa, quienes explican en profundidad cada departamento en los que el alumno muestra interés. En esta ocasión y debido a los protocolos de seguridad del SARS Cov2, las sesiones fueron virtuales lo que requirió de un esfuerzo extra por parte de todos los integrantes del programa: alumnos, organizadores y voluntarios formadores de las empresas para adaptarse a las nuevas circunstancias formativas. Pero gracias a la colaboración de todos los profesionales de la compañía, se consigue el objetivo final: asesorar a los participantes del programa y motivarlos para que continúen sus estudios.

- Otra parte importante del compromiso de AIRTEX con la cultura pasa por la participación y difusión de distintos eventos deportivos que fomenten los valores de las entidades con las que se colabora, y que generan un impacto en la sociedad. Por ello, todos los años 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, 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 boletos de su rifa solidaria, la alternativa a su tradicional partido de fútbol solidario Metamos un gol al cáncer, cuyos fondos también se destinan a financiar proyectos de investigación contra el cáncer infantil en nuestra Comunidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Aspanoa: Rifa solidaria ?Metamos un gol al Cáncer?

Atades: Carrera Solidaria #PorunNuevoCole

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
 - ADFA
 - Cluster IDIA
 - Cluster de Automoción de Aragón (CAAR)
- Fundación Exit: Proyecto Coach

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En las iniciativas internas: El punto de BOOKCROSSING está habilitado todo el año.

En cuanto a la formación en idiomas se realiza de manera anual de octubre a mayo. Este año quedó cancelada la formación en Marzo por protocolo de seguridad frente al SARS Cov2.

La formación específica sobre SARS Cov2 comenzó en marzo y continuó a lo largo de todo el año.

En las iniciativas externas: la colaboración con los centros formativos y fundaciones se realiza a lo largo de todo el curso académico en función de las propuestas y necesidades 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.

La colaboración en Proyecto Coach se realiza durante los meses de febrero, marzo y abril en sesiones semanales.

Finalmente, las colaboraciones en difusión de eventos deportivos y solidarios (tales como las de ASPANOA o la de ATADES) son puntuales y previas a la celebración de los eventos.