

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GRUPO SAN VALERO

CIF:G50734979

Plza. Santa Cruz sn

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Actualización el 25 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1216

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.

Como acción prevista dentro del Plan de Igualdad y Conciliación de Grupo San Valero, tiene como objeto la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad entre hombres y mujeres, así como prevenir las conductas que puedan ser susceptibles de situaciones de acoso en el entorno laboral. Se impartió formación específica tanto en materia de igualdad, así como sobre el Protocolo de Prevención de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso laboral. Así como en normativa específica de los derechos de los trabajadores en materia de Conciliación.

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

Encuestas de clima laboral interno y externo en cada uno de nuestros centros

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

Realización de encuestas de clima laboral interno y externo

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 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.
- 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 tres días de jornada continua que facilita la conciliación

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!))

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

No

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos etc.
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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?

Jornada continua en los meses de julio y agosto

Apoyo económico para la formación.

Oportunidades para la promoción interna

Posibilidad de que los docentes realicen sus horas complementarias y las tutorías de la modalidad online fuera del centro.

Posibilidad de teletrabajo en situaciones específicas.

Acceso a eventos y conferencias de Grupo San Valero, así como actividades deportivas y de ocio.

Participación en proyectos solidarios.

Libre disposición de los vehículos eléctricos para los empleados que se desplacen entre entidades.

Diseño de horarios docentes tratando de atender las solicitudes que se plantean.

Tres días de jornada continua que facilita la conciliación (personal de administración).

Ausencias puntuales para atender necesidades familiares.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en

plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Ejemplo el de la Universidad San Jorge como modelo de todas las entidades de Grupo San Valero

chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefndmkaj/https://www.usj.es/sites/default/files/plan_igualdad_oportunidades.pdf

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.

Encuestas de clima laboral interno y externo de Grupo San Valero

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

No

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.

Código Ético de Grupo San Valero

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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

EL PROGRAMA DE VOLUNTARIADO: la Unidad de Voluntariado

Informa sobre las distintas posibilidades de implicación en proyectos solidarios con las diferentes asociaciones y entidades de acción social que aceptan voluntarios y con las que tenemos convenio de colaboración.

Da soporte y realiza las gestiones necesarias facilitar tu participación en la entidad de tu elección.

Apoya el desarrollo de iniciativas que compartan nuestros fines.

Facilita formación a quienes realizan o tengan interés en realizar acciones de voluntariado.

Acompaña y facilita espacios de relación a quienes participan en el programa de voluntariado.

Tramita el reconocimiento de tus horas de voluntariado en créditos ECTS si se cumplen

determinados requisitos.

Plan de créditos (Actividades unidad de Voluntariado USJ)

ENTIDADES CON LAS QUE COLABORAMOS: El programa de voluntariado universitario promueve la participación, libre y desinteresada, en proyectos e iniciativas solidarias que llevan a cabo entidades no lucrativas con las que hemos establecido un convenio que asegura su colaboración en la formación de estudiantes facilitándoles su integración en las actividades propias de la entidad. Las entidades trabajan en ámbitos muy diversos: medio ambiente, exclusión social, inmigrantes, pobreza urbana, familia, educación, poblaciones marginadas?

Si quieres participar en el programa de voluntariado universitario, dirígete o ponte en contacto con el IHS/Unidad de Voluntariado. También puedes acceder a nuestros boletines informativos.

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

ACCION CONTRA EL HAMBRE
ADAMPI
ADUNARE
AFEDAZ
AFRICA SI
ASAPME
ASDES
ASOCIACIÓN ARAGONESA PRO SALUD MENTAL
ASOCIACIÓN PARKINSON ARAGÓN
ATADES
AYUDA EN ACCIÓN
BANCO DE ALIMENTOS DE ARAGÓN
CARITAS
CENTRO DE SOLIDARIDAD-PROYECTO HOMBRE
CENTRO SOCIAL SAN ANTONIO
COLEGIO MAYOR JOSEFA SEGOVIA
COORDINADORA ARAGONESA DE VOLUNTARIADO
ECOLOGIA Y DESARROLLO
ENTRECULTURAS
FAMILIAS UNIDAS
FARMACEUTICOS MUNDI-FARMAMUNDI
FEDERACIÓN ARAGONESA DE SOLIDARIDAD
FUNDACIÓN BENITO ARDID
FUNDACIÓN CARLOS SANZ
FUNDACION CEDES
FUNDACIÓN CRUZ BLANCA
FUNDACION FEDERICO OZANAM
FUNDACIÓN PIQUER
HERMANDAD EL REFUGIO
HIJAS DE LA CARIDAD-OBRA SOCIAL SAN VICENTE PAUL
INTERED

INTERMON-OXFAM
LICLICÑAN: ASOCIACIÓN PARA EL CODESARROLLO
MANOS UNIDAS
MEDICUBA
MEDICUS MUNDI
PROYDE
REDMADRE
SEO-BIRD LIFE-ARAGON
3YMÁS (FUNDACIÓN DE FAMILIAS NUMEROSAS DE ARAGÓN)
UNICEF
YMCA
ZARAGOZA VIVIENDA

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

Dependiendo de la entidad con la que colaboramos puede ser semanal, mensual o anualmente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Grupo San Valero en Aragón es conocido por su compromiso con la difusión de la cultura a través de diversas iniciativas. Esta institución educativa promueve el desarrollo cultural mediante actividades como conferencias, talleres, exposiciones y eventos artísticos. Además, fomenta la investigación y el aprendizaje en áreas como la educación, la tecnología, la salud, los derechos sociales y las artes.

La colaboración con artistas locales y la organización de festivales también son parte de su enfoque, creando un espacio donde la cultura y la educación se entrelazan. Esto no solo beneficia a los estudiantes, sino que también enriquece la comunidad zaragozana en su conjunto. Actualmente, en la sede de Grupo San Valero se realizan más de 500 actos culturales en la que han intervenido más de 50.000 aragoneses

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La cantidad de colectivos es muy grande ya que tenemos colaboración con toda la sociedad aragonesa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Diaria. Es más, hay varias actividades a lo largo del día en los distintos centros educativos.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Se puede ver con más claridad en la publicación de nuestro Informe de Sostenibilidad:
<https://www.gruposanvalero.es/informe-de-sostenibilidad-gsv>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Se puede comprobar nuestras acciones a través de las noticias que publicamos en nuestra página web en la sección Noticias:<https://www.gruposanvalero.es/actualidad/noticias>

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Nuestro responsable de Calidad y Medioambiente

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Se publica anualmente un Informe de Sostenibilidad donde se comunica todas estas acciones.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

No, en mi organización no se ha trabajado hasta ahora en esta materia

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

No

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Todos los años se le informa puntualmente a todo el personal de Grupo San Valero la publicación del Informe de Sostenibilidad que informa de toda la actividad realizada a lo largo del año.