

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**POMPAS FUNEBRES SAN NICOLÁS, S.L.**

CIF:B50069780

Avda. Valencia 51-53.-

50005 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Doce de septiembre de 2024

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Diez personas

### 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.

Dentro de nuestro plan de igualdad , poseemos unos objetivos de conciliación responsable como analizar la conciliación de la vida laboral , familiar y personal, que forma nuestra plantilla, y se establecen objetivos.

Nuestro mayor objetivo, son los horarios flexibles, dentro de la medida de dar un servicio de 24horas, se toma como referencia el de años anteriores para que sean equitativos, se van elaborando trimestralmente en base a las necesidades puntuales y preferencias en cada miembro.

Otra medida a tomar : ?En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y /o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres?

Y otra medida importante ?Garantizar la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, Entre otras se les da opción a los trabajadores con niños, ir a adaptación del colegio, Asistir a sus actuaciones infantiles. Acudir al médico los trabajadores que tienen familiares o pareja o hijos con algún problema para acudir al médico.

#### 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**

Nuestro método es escucha activa de las necesidades de nuestro equipo, para la facilitar la conciliación , en la medida de lo posible dentro de la vida laboral, personal y familiar. Se ha reducido el horario , los medios días y se ha anticipado la salida. De las 22,00 horas a las 20:00 horas, garantizando el resto del trabajo con teletrabajo

Poseemos un buzón de sugerencias y este año se incorporó una 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**

La acción se considera positiva, en cuanto se alinean y no hay perjuicio para la empresa. Se realizan reuniones periódicas con dirección y con personal, para ver si estas acciones son las correctas y si hay que diseñar nuevas medidas .

Este año estamos haciendo un registro de las acciones que realizamos concretas, en cuanto a salidas específicas por ayudas a familiares, salidas asistencias al colegio . Pues las de horarios hace años que se van evaluando. (cada año un equipo coge unas fiestas ), Se miran incluso cinco años atrás.

No obstante llevamos dos años con el seguimiento de ayuda por libros escolares, a las personas que tienen niños en edad escolar. En cada objetivo están los instrumentos de seguimiento.

#### **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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

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.
- 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.
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Como medida para evitar desplazamientos innecesarios, se realizan trabajos en dependencia de la de la distancia. Se posibilita que cada equipo lleve una localidad de acción,. Le damos importancia al tiempo de desplazamiento para poder ser competitivos frente a tiempos.

Tiempos de fines de semana-Evitamos tiempos innecesarios en oficina estando en sus domicilios con sus familiares.

Aprovechamiento activo del tiempo. Tiempos que se realizan todas las tareas, pueden hacer sus gestiones particulares (siempre que la carga laboral lo permita) y se comunique a algún responsable de oficina, para poder dejarlo escrito.

### **¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Evitamos desplazamientos innecesarios. Siempre va primero el encargado del grupo para agilizar y minimizar el personal, aunque le toque trabajar en ese turno.

En los viajes que realiza la empresa, siempre en cada equipo pueden viajar dos personas, para poder conciliar con la familia.

Para facilitar la movilidad la empresa les ofrece un coche que se lo llevan a sus domicilios.

### **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.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 12. 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 otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Entre ellos se cambian los días de trabajo, sólo lo tienen que comunicar al jefe de equipo. Eligen a ser posible todas las vacaciones y la distribución como ellos prefieran siempre prevalece las vacaciones de la pareja del trabajador, siempre y cuando la pareja tenga un

contrato de trabajo.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 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.
- 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).

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

Fomentamos que los futuros padres hagan uso de su permiso de paternidad de manera corresponsable con su pareja, para colaborar activamente con el cuidado familiar real.)

Al ser empresa pequeña, se les permite realizar durante las horas de trabajo salidas con su familia (arreglo del coche de un hijo, médico de un hijo, operaciones de un familiar, incorporaciones al puesto de trabajo de hijos, búsqueda de empleo con hijos,

## **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, 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.**

La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puesto u órgano de decisión

La promoción de las mujeres dentro de la empresa

Generalización en el uso del lenguaje no sexista.

La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con las familias.

Las materias que integran este Plan para el empleo (reclutamiento), el desarrollo profesional (formación), la promoción, transversalización de la igualdad, acoso sexual, retribución, y conciliación de la vida personal-profesional.

**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.**

Medidores de proporcionalidad departamental en equidad de número de mujeres-hombres apostando por la incorporación de la mujer.

Contabilización de hojas de reclamación por parte de los trabajadores de nuestro equipo y reuniones.

**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.**

I

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

SO 9001

Código de conducta ética

Sello de Responsabilidad Social de Aragón

Pertenecer a la asociación de Funerarios de Aragón-Arfa

Pertenecer a la asociación de Funerarios de España-Panasef.

**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.
- 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.

- 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.

- 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.

### **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**

- 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.

- 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.).

- 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.
- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Somos sensibles con la responsabilidad social y todo lo que conlleva. Ponemos en valor la calidad humana y profesional de nuestro equipo. Trabajamos en varias líneas y siempre con el calendario. Cuando incluimos acciones sociales nuevas se incluyen en el plan anual, con difusión a todos nuestros grupos de interés.

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

Fundación para la Inserción Laboral Cáritas de Zaragoza.  
Fundación Carlos Sanz  
Asociación Deportiva Paniza Plaza  
Asociación Deportiva Dominicos  
Asociación deportiva de fútbol Lécera  
Iglesia Católica  
Asociación de familias numerosas de Aragón

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

Se plantean a lo largo de todo el año, con cada asociación tenemos unas actuaciones.

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

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

Colaboramos con varias corales, dando difusión a sus conciertos y a un clásico en nuestra cultura, dando un valor a lo clásico.  
Organizamos charlas-Cursos-Café de acompañamiento al duelo, Charlas sobre la muerte, siempre junto a escritores aragoneses, fomentando la lectura aragonesa.  
Colaboración activa junto con asociaciones aragonesas, como asociaciones de amas de casa, celebramos el día de la mujer, el día del mayor, participamos en todas las que nos invitan.  
En el momento que obsequiamos con detalles de empresa, ya sean Fiesta de Navidad, u otras fiestas, se regalan comida tradicional aragonesa, quesos, vinos jamones. O se compran en tiendas 100% aragonesas, siendo la política desde hace 40 años.  
En nuestra publicidad, representación o datos de nuestra identidad difundimos que somos una empresa 100% capital aragonesa.

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

- Coral la Almuniese.
- Coral Zaragoza de la fundación Cai
- Coral de San Mateo de Gállego.
- Asociación de mujeres de varios municipios de Zaragoza.
- Casas y asociaciones de Mayores
- Escritoras Aragonesas

### ¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Son secuenciados en actividades anuales, suele ser una vez al año con cada asociación.

## COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=aa050c1bdbaa881afc6f1243d461c18e5c736dd71601289975>

### ¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

### ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

### En caso afirmativo, información adicional

Reutilizamos todo el papel, siendo este ecológico.

Impresiones innecesarias no hacemos.

Todos los materiales que compra la empresa, como ataúdes o urnas cinerarias son ecológicas,

La luz que consumimos es totalmente verde y certificada.

Recogemos la ropa de todos los familiares que lo solicitan y la llevamos a centros de inserción Laboral.

Colaboramos con carreras solidarias.

### ¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan

### **de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

#### **En caso afirmativo, información adicional**

No cuenta formalmente, pero todo recae en gerencia y transmitirlo al resto del equipo,

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

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

#### **En caso afirmativo, información adicional**

Las recogida de ropa de los familiares fallecidos, Recogemos en su domicilio, o donde nos diga la familia, en el tiempo que ellos consideran oportuno. sigue haciendo impacto positivo en la sociedad. Tanto para el cliente como para el resto de familiares. (Es un beneficio para todos,)

Esta acción es la que en el paso del tiempo nos la siguen solicitando.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

El Objetivo 15 pretende impulsar un uso sostenible de los ecosistemas , principalmente a través de la lucha contra la deforestación y la degradación del suelo, Utilización del menor papel posible, papel reutilizable. Consumo responsable de Luz verde, Recogida de la ropa de los familiares .

objetivo12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE. ECOFUNERALES -FUNERALES SOSTENIBLES : La idea de crear un funeral sostenible , un servicio funerario de mínimo impacto ambiental, nace de la creciente sensibilidad por disponer de soluciones que reduzcan los efectos negativos de nuestro estilo de vida en el ecosistema. En materia funeraria, esta sensibilidad puede traducirse en celebrar sepelios en instalaciones con gestión medioambiental certificada, en utilizar materiales que no destruyan los bosques ?por tala incontrolada de madera para fabricar ataúdes-, en imprimir recordatorios en papel reciclado, en optar por un transporte sostenible. Nuestro Objetivo es dar un nuevo sentido a la propia muerte desde la sensibilidad ecológica.

Objetivo 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

En nuestros 35 años de trayectoria, hemos a basado nuestra línea de actuación, en valores fundamentales de respeto a las personas, a su dignidad y a sus necesidades, estando en constante evolución, dando cada vez más relevancia a la protección de los derechos,

especialmente los relacionados con la calidad y deontología en la prestación de servicios que se consideran básicos y esenciales en la vida cotidiana tal como ocurre con los servicios funerarios.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Se comunican por escrito, otras verbalmente y otras por difusión whatsapp.