

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**SERRANO FARADUES CONSULTORES
INGENIEROS, S.L.**
CIF: B99155830
C/Panama nº: 4 Local 6
50012 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

16/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

2

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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Con fecha 17 de junio de 2024 se resuelve la inscripción del Plan de Igualdad de Serrano Consultores, con nº de expediente 50/11/0032/2024.

El Objetivo General de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que integran Serrano Consultores.

Para ello se promueve una cultura empresarial que asegure la ausencia de situaciones discriminatorias por razón de sexo en los procedimientos de selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, retribución y salud laboral, así como una promoción del ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.

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

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

En el sistema de calidad implantado de acuerdo a la norma ISO 9001:2015, se evalúa la satisfacción de los empleados respecto a diferentes aspectos, entre los que se encuentra este tema.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Está previsto que la Comisión de Igualdad se reúna anualmente para realizar la evaluación y seguimiento de lo dispuesto en el plan.

En caso de requerimiento motivado de una de las partes, la Comisión se reunirá de forma extraordinaria a la mayor brevedad posible.

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

NO

Medidas concretas de conciliación

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

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

Se incluye en el punto 7.7. del Plan de Igualdad el Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, con el objetivo de fomentar la mejora de las condiciones laborales para crear en lo posible un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar.

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

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

No aplica.

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

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

No aplica.

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

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

A pesar de tener una plantilla muy reducida, nos adaptamos para cubrir posibles permisos

imprevistos que puedan surgir, facilitando esta posibilidad.

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)

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdoEXPEDIENTE?50/11/0032/2024?>

Emitida la Resolución COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN con fecha de firma 17/06/2024

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

La Comisión de Igualdad se reúne anualmente para realizar el seguimiento y evaluación de lo dispuesto en el Plan de Igualdad.

En caso de requerimiento motivado de una de las partes, la Comisión se reunirá de forma extraordinaria a la mayor brevedad posible.

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

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

No aplica.

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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

No aplica.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Habitualmente realizamos actuaciones, algunas veces planificadas y otras sin planificar según se detecta la necesidad y viabilidad de ejecución.

Estas colaboraciones pueden ser muy variadas: suscripciones económicas con ONGs, patrocinio del deporte base, asesoramiento y orientación laboral, ayudas al emprendimiento, diseño y fabricación de útiles sanitarios, préstamo de licencias y equipos informáticos a personas con necesidades, ayudas al transporte, etc.

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

Médicos Sin Fronteras, Aldeas Infantiles, Agrupación Deportiva Peña La Unión, Coronamakers, Fundación San Valero, Hospital Ernest Lluch, alumnado...

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

Habitualmente realizamos actuaciones planificadas a lo largo de todo el año mediante suscripciones mensuales y otras puntuales sin planificar, bajo demanda, según surge la necesidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Se colabora patrocinando y dando soporte técnico informático a una asociación de deporte base.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Agrupación Deportiva Peña La Unión.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se realizan acciones puntuales a lo largo de todo el año, según necesidades.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

No aplica.

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

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

A nivel interno se comparten con la plantilla puntualmente consignas encaminadas al cumplimiento de los ODS por ejemplo a través de nuestro plan de Calidad, Plan de Igualdad, manual de buenas prácticas, cartelerías, etc.

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

En caso afirmativo, información adicional

Dado el escaso tamaño de nuestra plantilla, es la Dirección la que asume la responsabilidad de la integración de los ODS en las actividades de la organización.

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

En caso afirmativo, información adicional

Anualmente se analizan indicadores relacionados con algunos de los ODS a través de la

auditoría de nuestro sistema de Calidad, la reunión de seguimiento de la Comisión de Igualdad, las encuestas de clima laboral, así como puntualmente el análisis del impacto de terminadas medidas como por ejemplo la evolución de los consumos de recursos.

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

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

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

Algunas de las acciones concretas realizadas en relación con los ODS pueden ser la mejora de algunos indicadores en los cuestionarios de satisfacción de alumnado y formadores, implantación y mantenimiento del Plan de Igualdad, mejora de algunos indicadores en las encuestas de clima laboral, eficiencia en la reducción de consumos, mejoras en el aprovechamiento de los recursos disponibles, optimización energética, etc.

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

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?

En caso afirmativo, información adicional

A modo de ejemplo se ha colocado en las aulas, junto al mando a distancia del climatizador, cartelera con las condiciones térmicas establecidas en el Real Decreto 178/2021, de 23 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1027/2007, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios.

Junto a la cartelera se ha colocado un medidor de temperatura y humedad.

De esta manera el alumnado y profesorado puede tener conocimiento en tiempo real de las condiciones térmicas del aula, los valores de recomendados a nivel legislativo y controlar su desviación.