

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AQUARA GESTIÓN CICLO INTEGRAL DE AGUAS DE ARAGÓN, S.A.U.

CIF:A66141177

C/Comuneros de Castilla nº:1

50002 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

24/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

151

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.

La empresa dispone de un plan de igualdad el cual incluye medidas específicas de conciliación.

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

NO

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

Se realiza seguimiento de la cantidad de personas que disfrutan de las distintas medidas, aunque sin valoración de la satisfacción de las mismas.

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

A través el comité de igualdad se realiza seguimiento de las medidas implantadas y de como son acogidas por la plantilla.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Disponibilidad de ordenadores portátiles para personal administrativo para que pueda realizar teletrabajo.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.
- 14. Otros

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

- .1-Ayudas escolares por hijo estudiante en los siguientes ciclos 2º ciclo de E.S.O., 1º y 2º de Bachillerato y Módulos medio y superior Estudios Universitarios
- 2-Ayudas directas a trabajadores que cursen estudios universitarios mediante el pago de la

matrícula y concesión de permisos para acudir a exámenes.

3-Disponibilidad de un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores.

4-Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria. En caso de incapacidad temporal, la empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo que perciba en el momento de producirse la baja y la prestación que le corresponda por tal contingencia, de la Seguridad Social o de la mutua.

¿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).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Se pone a disposición de los trabajadores las siguientes licencias:

1-Se podrán solicitar un máximo de cinco días naturales en el transcurso del año de asuntos propios de carácter no retribuido

2- Por boda de familiar de primer grado: un día natural.

3- Por bautizo o comunión de familiar de primer grado: un día natural.

4- Catorce horas al año por asuntos propios.

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.

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

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.

Se realiza seguimiento anual de las medidas implantadas, aunque no evaluación de las

mismas.

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.

Existen acuerdos con empresas de inserción laboral para la contratación de trabajadores como puede ser Fundación DFA, Mapiser, Fundación Federico Ozanam, etc.

Aquara cuenta con un porcentaje superior al 4% de personas contratadas con discapacidad en la plantilla.

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

La empresa esta comprometida con distintos organismos e iniciativas para el fomento de la igualdad de oportunidades como son:

- 1- Certificación en la normas ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45000.
- 2- Disponibilidad del Sello Bequal +
- 3- Forma parte del Charter de la Diversidad
- 4- Adheridos a Pacto Mundial
- 5- Adheridos a los 10 principios de la Carta de la Diversidad

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.
- 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.
- 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.)
- 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 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.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La organización centra su actividad de voluntariado y/o acción social en proyectos relacionados con la educación, el empleo y la sostenibilidad comunitaria promoviendo la igualdad, la educación de calidad, el trabajo decente o la protección del medio ambiente.

. Las principales acciones que se realizan son:

- 1- Charlas informativos en distintas asociaciones sobre las distintas fases del ciclo del agua, la composición de la factura del agua y de los trámites a realizar en las oficinas de servicio.
- 3- Ensobrado de la factura del agua de Zaragoza por parte de una entidad de inserción social.
- 4- Recogida de alimentos durante la Gran recogida.
- 5- Recogida de aceite doméstico usado para impedir que termine contaminado el medio ambiente.
- 6- Participación en el programa "Let's Clean Europe" para contribuir a la limpieza de ríos.
- 7-Fundadores y participantes activos en el Pacto Social de Calatayud firmado con el Ayuntamiento de la Ciudad y diversas organizaciones sociales

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

Las diferentes acciones que se realizan se hacen en colaboración con diversos agentes como los Ayuntamientos en los cuales la organización presta servicio, colegios, o fundaciones como pueden ser Fundación Federico Ozanam, Fundación DFA, Fundación Rey Ardid, Mapiser, Banco de Alimenos, Cruz Roja, etc

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

Las distintas acciones se programan a lo largo de año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde Aquara se participa en distintas acciones para la difusión de la cultura en el territorio Aragonés, siendo la principal la difusión de la cultura del agua en todas sus vertientes.

1- Esto se realiza a través del programa Aqualogia destinado promover el conocimiento de los ciclos natural y urbano del agua entre los escolares, además de la concienciación sobre la importancia de hacer un consumo responsable y eficiente de este recurso. Este programa formativo va destinado principalmente a los escolares aragoneses, aunque también se destina a otro tipo de colectivos.

2- Organización de catas de agua, para fomentar el consumo responsable de agua de grifo y apreciación de sus propiedades organolépticas.

3- Visita a las instalaciones de tratamiento de agua para mejorar el conocimiento y la concienciación de la ciudadanía en el ciclo integral del agua y sus subprocesos

4- Celebración del día mundial del agua y día del medio ambiente, con la organización de diversas actividades.

5- Campaña de concienciación ?El Jalón empieza aquí?. Se trató de un vídeo adaptado a las redes sociales en donde varias personas del equipo humano de Aquara en Calatayud aparecían en distintos puntos de la ciudad, explicando los perjuicios de arrojar las toallitas, otros residuos por el inodoro los cuales podrían acabar en el río Jalón que baña la capital bilbilitana

6- Jornadas de sensibilización ambiental, economía circular en colegios vinculadas a la necesidad de mantener las riberas de los ríos y el entorno limpio, como las realizadas en Alcañiz en la ribera del río Guadalupe

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas actividades se realizan con diversos colectivos como:

1- Colegios de los municipios en los que trabajamos como colegios de Alcañiz, Alfajarín, Calatayud, Graus, etc

2- Ayuntamientos en los que estamos presentes como Gallur, Ateca, Epila, Alcañiz, Calatayud o Graus.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas actuaciones se realizan en la mayoría de los casos anualmente

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responsId=R_2dE2WreQWLA9q56

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- 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 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- 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 ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

La organización realizó difusión acerca de los distintos ODS a toda la plantilla, anualmente en el IDS que realiza y difunde entre su trabajadores y grupos de relación las distintas actuaciones que realiza están vinculadas con los ODS, asimismo los distintos objetivos de su plan de gestión están relacionados con los ODS.

¿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

Aquara cuenta con una persona entre cuyas funciones esta la integración de la sostenibilidad en la empresa, asimismo a nivel territorial existe un Director de Sostenibilidad que desarrolla estas funciones, así como un departamento de comunicación que colabora en la difusión.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Que la organización tiene analizados en el plan estratégico los ODS prioritarios sobre los que impacta, asimismo en el IDS quedan vinculados con las distintas acciones e iniciativas.

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

La organización cuenta con un plan estratégico de desarrollos sostenible, además de un plan de gestión cuyos objetivos están vinculados con la consecución de los ODS

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

A través de los objetivos de las distintas áreas se implica a los trabajadores a participar en los distintos objetivos, la comunicación del resultado de los mismos se realiza a través de la difusión del IDS.