

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ENDEF ENGINEERING, S.L.**

CIF:B99348021

Polígono Industrial Ciudad del Transporte, Calle

P-A, nº:22,

50018 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

10/06/2024

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

En este momento 20 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, un plan específico de conciliación

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

Uno de nuestros objetivos en 2024 es iniciar el proceso para la elaboración de un Plan de Igualdad que pueda publicarse en 2025. El primer paso de este proceso ha sido la creación de un Comité de Responsabilidad Social (RS) que analiza las necesidades de los públicos de la organización y planifica la estrategia, acciones, objetivos e indicadores de nuestro Plan de RS.

Entre los 3 grandes objetivos de este año se encuentra la revisión de nuestra estrategia para los ODS3 "Salud y Bienestar", ODS5 "Igualdad de Género", ODS8 "Trabajo Decente", ODS10 "Reducción de las Desigualdades". Una de las acciones programadas en esta revisión culmina con la elaboración, publicación y difusión de nuestro Plan de Igualdad.

No obstante, enmarcado en nuestra estrategia de RS llevamos a cabo un Plan Específico de Conciliación con diversas acciones:

- Medidas de flexibilización de la relación laboral
- Medidas de flexibilización del lugar de trabajo
- Medidas de flexibilización de los tiempos de trabajo
- Vacaciones de libre disposición
- Mejora del permiso de lactancia sobre convenio (2h)

**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**

Con una política de puertas abiertas en la que cualquier trabajador puede expresar sus inquietudes, expectativas y necesidades se realizan además, reuniones periódicas (semanales y anuales) y encuestas de satisfacción. Seguimos implementado nuestro cuestionario de satisfacción con la mayor parte de las respuestas abiertas para que los trabajadores puedan exponer sus propuestas en cada una de las materias.

Este último año se ha creado un Comité de Responsabilidad Social con participación abierta a todos los trabajadores para trabajar todos los asuntos relacionados con la RS, poniendo énfasis en las cuestiones que afectan a los públicos internos de la organización.

**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**

Las acciones implementadas en el Plan de Conciliación se evalúan anualmente a través de la encuesta de satisfacción a los públicos internos. Las respuestas obtenidas se analizan y estudian. Con las conclusiones obtenidas de un año para otro se mejoran y planifican las estrategias propuestas dentro del plan. A partir de este año, este análisis será recogido por el Comité de RS, que deberá tenerlos en cuenta para la elaboración de su estrategia anual.

**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

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

Tal y como se ha explicado dentro de los compromisos de ENDEF a lo largo de 2024 se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad que trataremos de certificar.

**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.
- 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.

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

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

Encaje de la jornada laboral según necesidades de 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
- 7. Otras

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

Disposición de herramientas y canales de comunicación directos (chats online, teléfonos móviles).

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!) )
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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?**

-

**¿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.
- 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?**

-

## 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.**

Uno de nuestros objetivos en 2024 es iniciar el proceso para la elaboración de un Plan de Igualdad que pueda publicarse en 2025. El primer paso de este proceso ha sido la creación de un Comité de Responsabilidad Social (RS) que analiza las necesidades de los públicos de la organización y planifica la estrategia, acciones, objetivos e indicadores de nuestro Plan de RS.

Entre los 3 grandes objetivos de este año se encuentra la revisión de nuestra estrategia para los ODS3 "Salud y Bienestar", ODS5 "Igualdad de Género", ODS8 "Trabajo Decente", ODS10 "Reducción de las Desigualdades". Una de las acciones programadas en esta revisión culmina con la elaboración, publicación y difusión de nuestro Plan de Igualdad.

No obstante, enmarcado en nuestra estrategia de RS llevamos a cabo un Plan Igualdad con diversas medidas:

- Utilización de Técnicas de Selección Neutras
- Igualdad Retributiva: Ratio salarial 1 a 2
- Medidas para el fomento de la presencia femenina en el sector
- Prevención de la discriminación directa o indirecta
- Fomento Mujer y Tecnología
- Presencia femenina en niveles directivos e intermedios
- Leguaje e imágenes inclusivas en todas nuestras comunicaciones

**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.**

Algunas de las medidas se recogen dentro de la encuesta de satisfacción a nuestros públicos internos. Otras medidas tienen indicadores propios que son requeridos para elaborar el Balance Social como entidad del Mercado Social Social de Aragón y son recogidas, reportadas y evaluadas anualmente.

**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.**

-

**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.**

Somos socios del Pacto Mundial desde el año 2019, cuando entramos como miembros firmantes y como tal reportamos cada año a través del Informe de Progreso.

Somos entidad de la Cooperativa del Mercado Social de Aragón, además de pertenecer al Consejo, cada año "enseñamos el corazón" reportando a través del Balance Social que incluye indicadores sobre: trabajo, equidad, cooperación, compromiso con el entorno, reparto justo de la riqueza y sostenibilidad ecológica.

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

SI

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 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.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- 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**

- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Este ha sido el primer año en el que desde ENDEF se ha ofrecido la posibilidad de participar activamente en las acciones propuestas por la Iniciativa 11 de Febrero. Desde la organización se ofreció la posibilidad de gestionar su participación incluyendo las horas de atención dentro de la jornada laboral.

En otras ocasiones ENDEF participa de forma puntual con organizaciones, fundaciones y

proyectos para ofrecer acceso a la energía solar y la eficiencia energética, tanto para su autoconsumo, como para proyectos de educación en energía.

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

- 11 de Febrero
- Fundación Scout Griébal

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

Con una periodicidad anual y en momentos puntuales cuando surgen proyectos interesantes.

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

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

- Celebramos y felicitamos las fechas señaladas de nuestra comunidad.
- Desarrollamos elementos visuales para su difusión en RR.SS. en consonancia con la imagen difundida desde la institución.
- Utilizamos nombres de accidentes geográficos para una línea de nuestros productos.
- Llevamos a cabo proyectos de difusión y asesoramiento energético por los territorios rurales de la comunidad.
- Participamos en Ferias y Eventos de Economía Social y Solidaria de Aragón.

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

- OTC Participa Energía
- Mercado Social de Aragón

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

- Siempre que llega una fecha señalada
- Difusión y trabajo con municipios semanalmente
- Atención a eventos bianual

## **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/2023?responselId=R\\_2Y3Ah30UeCqu5PE](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2023?responselId=R_2Y3Ah30UeCqu5PE)

**¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- 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 ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

Desde el departamento de RS se han implementado jornadas formativas internas en las que una sesión en concreto se dirige al conocimiento y entendimiento de la Agenda 2030 y a la contribución para la consecución de los ODS por parte de ENDEF.

Como consecuencia directa de estas formaciones se ha conseguido crear un Comité de RS, que ha comenzado a estudiar y plantear la hoja de ruta para la gestión de la RS en ENDEF.

**¿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**

Se ha llevado a cabo la formalización del Comité de RS con reuniones periódicas cada 3 semanas. Además existe una persona responsable de llevar a cabo las propuestas que se elaboran desde el Comité, de hacer los reportes en materia de RS y de realizar los informes de adecuación con los ODS que se trabajan en ENDEF.

**¿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**

De la mano de la presentación del Informe de Progreso para el Pacto Mundial desde el año 2020, se lleva a cabo un análisis de las acciones implementadas que impactan sobre los ODS priorizados. Se analizan los datos obtenidos y se proponen nuevos objetivos que contribuyen en la mejora de la implementación del Plan de Acción en RS.

**¿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- ?**

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**

El Plan de Acción de ODS en ENDEF es el Plan de Acción en RS, dado que la estrategia se trabaja, organiza y prioriza desde la base de los ODS en los que la organización impacta.

**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**

Tal y como se ha matizado ENDEF con su oferta de servicios contribuye a la consecución de ciertos objetivos que son compartidos e informados con los públicos de interés afectados como clientes, proveedores o partners en la entrega de documentación.

Las acciones implementadas para la consecución de objetivos que ENDEF ha decidido priorizar más allá de su trabajo productivo son analizados, medidos y reportados tanto a través del Informe de Progreso del Pacto Mundial, como a través del Balance Social del Mercado Social, como a través de este cuestionario; los resultados de estos reportes son compartidos con los públicos de ENDEF tanto a través de la web, como a través de nuestras RR.SS.

Los públicos internos de la organización reciben información adicional sobre nuestra contribución a los ODS y a la Agenda 2030 tanto a través de las distintas reuniones generales, como a través de las formaciones específicas que se proponen.