

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**IZQUIERDO CENTRO DE INFORMÁTICA, S.L. -
GRUPO INTEGRA**
CIF: B50348333
Urbanización Parque Roma, F 8 Local 36
50008 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

16 de septiembre de 2024.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6

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.

El plan de Igualdad incluye una serie de medidas complementarias dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.:

Posibilidad de teletrabajar 2 días a la semana.

Desarrollo una política de teletrabajo para todas las personas de la organización con posibilidad de hacer su trabajo en remoto.

Adoptar medidas de conciliación por parte de personal de dirección para concienciar de su importancia como cultura corporativa de la empresa.

Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario continuado a la primera semana de incorporación (normalmente de 8 a 15h) sin reducción salarial.

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

El método de medición de la percepción del trabajador se realiza con la definición de las encuestas que se realizan tanto mediante envíos telemáticos como en las entrevistas de desempeño y que complementan los datos disponibles.

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

IZQUIERDO cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). La comisión se reunirá trimestralmente durante el primer año de implantación. Las reuniones de la comisión se realizan de forma semestral y la evaluación y seguimiento se realiza en función del cronograma marcado en el Plan de Igualdad.

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 dispone de certificado EFR o sello AHORE.

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?

No se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

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

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

No se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

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 se han indicado otros beneficios distintos de los contemplados en el punto anterior.

¿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?

Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario continuado a la primera semana de incorporación (normalmente de 8 a 15h) sin reducción salarial.

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/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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

El método de medición de la percepción del trabajador se realiza con la definición de las encuestas que se realizan tanto mediante envíos telemáticos como en las entrevistas de desempeño y que complementan los datos disponibles.

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.

Tenemos alianzas con Inserta Empleo, entidad perteneciente a Fundación ONCE que ofrece servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo de talento con discapacidad y gestión del empleo, así como con otras agencias de colocación y centros de formación a través de las cuales desarrollamos acciones para favorecer la integración

laboral de personas con discapacidad y la realización de prácticas de certificados de profesionalidad.

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.

Compromiso de la Dirección con el Plan de Igualdad
Declaración de Compromiso RSA
Política de Calidad y Medio Ambiente

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?

IZQUIERDO, al igual que el resto de empresas agrupadas bajo la marca INTEGRÁ, participa en diversas actividades de acción social en el marco del Programa Integra Identity, a través del que se desarrollan actividades vinculadas a los recursos humanos del grupo, vertebrado en cuatro ejes fundamentales: MEJORAMOS (personas), PARTICIPAMOS (empresa), COLABORAMOS (sociedad), CRECEMOS (formación y conocimiento).

De este modo, dentro del programa COLABORAMOS de Identity, se promueve el

desarrollo de actividades y acciones de carácter social, entre las que cabe destacar:

- Promoción del voluntariado informativo y participación en la "Gran Recogida de Alimentos" organizada por FESBAN.
- Programa para la recogida de móviles usados con fines solidarios en colaboración con Oxfam Intermón,
- Campaña "PONIENDO LA INFORMÁTICA AL ALCANCE DE TODOS", para la recuperación y donación de equipos informáticos

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

Entre las principales entidades con las que colabora METAFOR, cabe destacar las siguientes:

- Atades
- Fundación Sesé
- Oxfam Intermón,
- Fundación SEUR.

Asimismo, INTEGRA colabora con la asociación SOLIDAR - Empresarios Solidarios de Aragón

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

Las acciones sociales desarrolladas en el marco del programa Integra Identity se planifican y realizan de forma continuada, mediante las reuniones del equipo Identity encargado de gestionar el programa. De forma habitual, se plantea la participación en al menos 2-3 actividades de carácter social anualmente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Dentro de las actividades organizadas para los de los empleados. en el marco del programa Integra Identity, se incluyen actividades de carácter cultural, orientadas a fomentar el desarrollo personal y promueven la sensibilidad hacia la cultura entre los trabajadores.

A modo de ejemplo, en el último año, se han desarrollado las siguientes actividades:

- Visita al planetario de Aragón
- Club de Lectura
- Visita a la fábrica de Ámbar

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Para el desarrollo de las actividades se cuenta con profesionales en la materia a tratar.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La planificación de las acciones y actividades de carácter cultural se planifican a través de las reuniones del equipo gestor del Programa Integra Identity,

Con carácter general, se plantea el desarrollo 3 actividades de culturales anualmente, si bien, en función de las oportunidades detectadas y de las sugerencias y aportadas por parte de los trabajadores este número puede incrementarse.

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 se dispone

¿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

Se realizan webinars y seminarios relativos a sostenibilidad.

¿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

Se cuenta con responsable de sostenibilidad, Jose Ignacio Marques.

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

En caso afirmativo, información adicional

Se desarrollo en su momento un informe de análisis de los ODS en relación con la actividad de la organización.

¿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

Se definen objetivos de gestión que están alineados con los ODS.

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

La comunicación se realiza a través de canal interno de comunicación y en las sesiones de acogida de nuevo personal.