

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

RIGUAL, S.A.
CIF:A22010680
Autovía A2 Km. 442
22520 - FRAGA
Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Sin respuesta

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Sin respuesta

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.

En Rigual somos conscientes de la importancia que tiene el apoyo a la familia; para facilitar a nuestros trabajadores la posibilidad conciliar de la vida familiar con la laboral, hemos impulsado las siguientes acciones:

- Implantación del horario flexible de 07 h a 16 horas.
- Jornada intensiva en los meses de julio y agosto, así como los viernes del mes de junio.
- Acciones de conciliación familiar y laboral.
- Acuerdos para la promoción de la flexibilidad, en aspectos de maternidad y paternidad.
- Adaptación del horario, por visitas médicas o escolares, tanto por carga de hijos como por familiares de Primer Grado.
- Horario flexible para apoyar las cargas familiares.
- Adaptación del horario en el periodo de incorporación de los hijos al curso escolar, para llevar a cabo labores de acompañamiento.

Permisos y medidas de apoyo:

- Permisos de apoyo a las familias.
- Permisos a nuestro personal, por la asistencia a exámenes y estudios universitarios.
- Se impulsan medidas de conciliación, como la adaptación en el calendario de vacaciones, permisos por asuntos de escolarización de hijos, etc., orientadas a todo nuestro personal.

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 sistema para valorar la evolución de las medidas en apoyo de la conciliación familiar son encuestas bienales, éstas son revisadas por el Comité Ejecutivo.

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

El seguimiento lo llevamos a cabo mediante dos acciones, la primera es el análisis de las diferentes encuestas que se realizan a nuestros trabajadores y el segundo el impacto, tras las acciones llevadas a cabo a raíz del análisis de las encuestas anteriores, que se aprecia en la última encuesta realizada.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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.

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

Sin respuesta

¿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

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

-

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 8. Otras medidas

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

- Flexibilidad para el disfrute de los permisos de paternidad/maternidad y otros

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? (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.

Para descargar el plan de Igualdad hay que seguir el enlace:
<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.

Hemos definido dos estrategias de seguimiento y control, la primera estrategia implica un seguimiento de forma continua y la segunda, de mayor calado, se lleva a cabo y revisa cada dos años.

- Ejecución y Seguimiento: el objetivo es supervisar y conseguir que se conozcan y se implanten las acciones previstas en el Plan a la vez que hacer un seguimiento continuo del desarrollo de las medidas previstas

- Evaluación: en este caso el Comité Ejecutivo analiza los resultados y del grado de consecución de los objetivos fijados e identifica los aspectos a mejorar y diseña medidas de mejora o de actualización a la normativa vigente del Plan.

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.

Sin respuesta

8. ¿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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Sí, en Rigual fuimos pioneros en la elaboración de nuestro Plan de Acción de Responsabilidad Social Corporativa, aportamos una importante novedad como fue la alineación estratégica del Plan con los Objetivos 2030 de Desarrollo Sostenible, adoptados por la Asamblea General de la ONU actuando como Socio Signatory de la Red Española del Pacto Mundial.

Desde entonces hemos impulsado e incluido los Objetivos de Desarrollo Sostenibles en la Planificación Estratégica de la Organización, en este caso en particular, alineado con los Grupos de Interés Sociedad y Comunidad impulsando así el ODS11 de Ciudades y Comunidades Sostenibles.

Como ejemplo de nuestro compromiso compartimos una Buena Práctica en la sección COMPARTE del Pacto Mundial; esta buena práctica recoge nuestro compromiso con la Igualdad; para ello a en nuestro Plan de Igualdad recogemos las medias para favorecer la

Conciliación Familiar y Laboral, impulsando el horario flexible y las políticas en materia de Teletrabajo.

En el siguiente enlace, pueden consultar la Buena Práctica de Rigual en materia de Igualdad:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte-buenas-practicas>

Buena práctica IAF: <https://www.aragonempresa.com/buenas-practicas-ods-covid19/>

También desde el 03 de julio de 2020 contamos con la Declaración de Luxemburgo, expedida por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde nos comprometemos, como Organización, a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de nuestros trabajadores.

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

- 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.
- 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.)
- 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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 que realiza la organización?

Desde el año 2020 nuestra empresa colabora, en alguno de los casos personas de nuestra organización participan o son parte de la organización, en las siguientes acciones:

- Carrera por la Vida de la AECC Fraga y Bajo Cinca.
- Fiestas del Barrio de Litera de Fraga.
- Concurso Pintura Rápida Casco Histórico de Fraga.
- Fiestas Locales de Fraga.
- Desayunos Saludables

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

Las organizaciones y entidades oficiales con las que se realizan nuestras acciones son las siguientes:

- Asociación de Vecinos del Barrio de Litera.
- Ayuntamiento de Fraga.
- AECC Bajo Cinca
- Asociación Down Lleida.
- U.D. Fraga.
- Club Natación Fraga.
- DYS Bajo Cinca y Gimnasio Fraga.
- Hermanitas de los Pobres de Lleida.
- Peña Madridista de Fraga.
- Asociación de Vecinos y Amigos del Casco Histórico de Fraga.
- Cáritas Diocesana Barbastro y Monzón en Fraga.
- Club Voluntariado Rigual.

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

Lo habitual es que las acciones se lleven a cabo anualmente siguiendo nuestro Plan de Acción Social

Hay excepciones, como los Desayunos Saludables que se desarrollan a lo largo de todo el año, las acciones que se llevan a cabo con los Clubs Deportivos en que sus temporadas abarcan dos ejercicios y las programadas por Club Voluntariado de Rigual que son trimestrales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Patrocinio de equipos locales de natación, fútbol y baloncesto
Patrocinio de Concurso de Pintura Rápida

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Club Natación Fraga
- Club Unión Deportiva Fraga
- Asociación Casco Histórico de Fraga

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anual