

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

EMBOU NUEVAS TECNOLOGÍAS, S.L.

CIF:B50960129

Torre Aragonia Avda. Juan Pablo II, 35 pta 11

50009 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Mayo 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

cuarenta y cinco

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.

Avanzar y consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha sido y es para EMBOU una prioridad dentro de la Compañía, persiguiendo en todo momento la consecución de un entorno laboral alejado de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que pudiera producirse por razón de sexo. Este compromiso con la igualdad es transversal en la Compañía, abarcando todo tipo de proceso o actividad que tenga lugar en la misma, incluyéndose aspectos como la selección, la formación, la promoción profesional, la retribución, la salud laboral o la conciliación de la vida laboral y familiar.

El compromiso con la igualdad no debe ser perseguido solamente por la Dirección de la Compañía, sino que resulta necesaria la implicación de todas y cada una de las personas que prestan servicios en la Empresa, convirtiéndose el presente Plan de Igualdad en el instrumento necesario para la consecución de ese fin.

Para la elaboración del mismo se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de situación que ha permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva y con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Empresa cuenta con herramientas de flexibilidad que permiten tanto la conciliación de la vida personal, profesional y familiar, como la posibilidad de acceder a diferente tipo de jornada y teletrabajo.

Entre los objetivos específicos del Plan de igualdad, Dentro del área: Ejercicio

corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Sensibilizar y fomentar el conocimiento de las herramientas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral asegurando que estas medidas se conocen y son accesibles a toda la plantilla y su compatibilidad con el crecimiento profesional para todas las personas trabajadoras.

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida, formando la conciliación parte de la gran mayoría de los objetivos específicos detallados en el mismo.

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

En el plan de igualdad se detallan indicadores para cada medida asociada a objetivo específico, contando con un departamento responsable para cada uno de los indicadores.

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

En el plan de igualdad se detallan indicadores para cada medida asociada a objetivo específico, contando con un departamento responsable para cada uno de los indicadores; se realiza evaluación y seguimiento de cada medida.

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>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

La Compañía ha obtenido certificados o reconocimientos en materia de igualdad como el distintivo Gender Equality & Diversity for European & International Standard, Charter de Diversidad, Distintivo de Igualdad en la Empresa (DIE) y Distintivo de Empresa Familiarmente Responsable (EFR).

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

.

¿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

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?

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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, 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://masorange.es/inversores/gobierno-corporativo/normas-y-politicas-corporativas/>

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.

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, se recogen las medidas que integran el Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados f), g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/2020.

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), 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.

Documentos publicados sobre: Política de Igualdad de Oportunidades, Código Ético, Estatuto del Compliance Officer, Procedimiento de Gestión del Canal ético

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.
- 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

- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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...)
- 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?

- ? Colaboración con Fundación SEUR: recogida de tapones dentro de la campaña "Tapones para una nueva vida"
- ? Colaboración con Fundación Stop Sanfilippo: recogida de móviles usados para la investigación de la enfermedad
- ? Colaboración con Intermon Oxfam: recogida solidaria de juguetes para la campaña de Navidad
- ? Colaboración con ASAPME, Fundación APE y Policía Nacional: Campaña Enrédate para divulgar sobre el Uso Responsable de la Tecnología
- ? Somontano Social: externalización de algunos procesos para ayudar a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad (envío de cartas, paquetería...)
- ? Alfil Soluciones: Servicios de Call Center de la Fundación Rey Ardid.

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

Fundación SEUR, Fundación Stop Sanfilippo, Intermón Oxfam, ASAPME, Fundación APE, Policía Nacional, Somontano Social, Fundación Rey Ardid.

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

- ? Recogida de tapones dentro de la campaña "Tapones para una nueva vida" --> activa todo el año
- ? Recogida de móviles usados para la investigación de la enfermedad --> una vez al año
- ? Recogida solidaria de juguetes para la campaña de Navidad --> una vez al año
- ? Campaña Enrédate para divulgar sobre el Uso Responsable de la Tecnología --> activa todo el año
- ? Somontano Social --> activa todo el año
- ? Alfil Soluciones --> activa todo el año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- ? Patrocinio y colaboración en festivales de música en Aragón: Vive Latino, Festival Castillo de Aínsa, Gumma, Festival Amante
- ? Patrocinio y colaboración en iniciativa Zaragoza Florece
- ? Patrocinio y colaboración en Festival de Cine de Huesca
- ? Patrocinio y colaboración en HuomanTech

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Vive Latino (Zaragoza),
Festival Castillo de Aínsa (Aínsa),
Gumma (Alcañiz),
Festival Amante (Borja),
Ayuntamiento de Zaragoza,
Ayuntamiento de Huesca,
La Colmena Creativa

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas estas iniciativas se realizan una vez al año

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con la consecución de los ODS.

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

.

¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

¿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

En todos los eventos impulsados por la empresa se tiene muy presente de manera transversal el compromiso 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

Los ODS se han integrado en la estrategia ESG a través del Plan Estratégico ESG https://grupomasmovil.com/wp-content/uploads/2023/02/230418_ESG-strategic-plan_2023.pdf

¿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

Se realiza en el marco del Plan Estratégico ESG y del análisis de materialidad

¿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

.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Las actuaciones se ejecutan a través de proyectos ad hoc con responsables, fechas y medición.