Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

# RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

**Empresa evaluada**

**ENDALIA HR**
CIF:B99166910
Edificio WTCZ. Avda. María Zambrano 31, Torre Oeste, Planta 7.-
50018 - Zaragoza
Zaragoza

## DATOS INICIALES

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

Este cuestionario se realiza por primera vez en la fecha 30 de junio de 2023.

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

Endalia está compuesta por 153 miembros.

## 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.**

Endalia considera importante lograr un adecuado equilibrio entre el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores/as, por lo que fomentará las medidas encaminadas a la conciliación del trabajo en la organización con la vida personal y familiar.

Potenciamos distintas medidas de conciliación entre ellas, el teletrabajo, el horario flexible, la jornada intensiva de los viernes y el verano, el día libre en el cumpleaños, la opción a catering, un plan de adaptación para madres y padres, así como diferentes opciones relacionadas con servicios de guardería.

- En relación al teletrabajo, la organización dispone de varias modalidades según el tipo de tareas y la relación con el cliente interno/externo, teniendo tanto opciones hibridas hasta remotas.
- Entendemos lo fundamental que resulta disponer de un horario flexible que pueda adaptarse a las diferentes necesidades personales de cada uno/a, por ello la organización cuenta con varias opciones de entrada y salida (de 8.00 a 10.00h entrada y de 17.00 a 19.ooh salida). También en verano y los viernes, existe una jornada especial desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, en la que la jornada diaria es de 7 horas.
- Todas las personas de la organización tendrán en el día de su cumpleaños un permiso para disfrutar de éste como día libre.

- Proporcionamos un servicio de catering para facilitar la comodidad, variedad de opciones, alimentación saludable, fomento de la interacción social y ahorro de tiempo y dinero para nuestros/as colaboradores/as.
- Tenemos un Plan de Adaptación para los/as fututos/as madres y padres con el fin de informar sobre los aspectos principales durante todo el periodo desde antes del nacimiento hasta pasado éste, e incluye sesiones informativas con cada uno/a de los/as colaboradores/as que se encuentra en esta situación.
- Respecto a los servicios de guardería, Endalia cuenta con un cheque guardería, que se trata de un servicio que ofrece la compañía destinado a cubrir los gastos de formación de los hijos/as menores de 3 años al 100% de exención de IRPF. Por otro lado, disponemos de un convenio de colaboración con una guardería cercana situada a pocos metros de nuestras oficinas, que permite a padres y madres ahorrar tiempo y dinero en la utilización de este servicio al ser integrantes de la plantilla de Endalia. Dicho centro también tiene una habitación de lactancia para que las madres y padres, puedan venir al centro a dar el pecho o el biberón.

**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**

Varias veces al año realizamos una encuesta de clima en la que medimos gracias al dato recogido en ésta, el nivel de satisfacción de nuestros/as miembros. Además, estamos pensando en acotar el periodo de evaluación para medirnos en el corto plazo y poder mejorar de este modo las acciones llevadas a cabo.

**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**

Se realiza mediante la encuesta de clima que realizamos varias veces a lo largo del año, en la que se tratan estas cuestiones.

**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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 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?**

- Todas las personas de la organización tendrán en el día de su cumpleaños un permiso para disfrutar de éste como día libre.
- Proporcionamos un servicio de catering para facilitar la comodidad, variedad de opciones, alimentación saludable, fomento de la interacción social y ahorro de tiempo y dinero para nuestros/as colaboradores/as.
- Disponemos de un convenio de colaboración con una guardería cercana situada a pocos metros de nuestras oficinas, que permite a padres y madres ahorrar tiempo y dinero en la utilización de este servicio al ser integrantes de la plantilla de Endalia. Dicho centro también tiene una habitación de lactancia para que las madres y padres, puedan venir al centro a dar el pecho o el biberón.

**¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

**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.**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches,

viajes, actividades deportivas, etc.

- 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?**

- Servicio de Catering: Proporcionamos un servicio de catering para facilitar la comodidad, variedad de opciones, alimentación saludable, fomento de la interacción social y ahorro de tiempo y dinero para nuestros/as colaboradores/as.
- Descuento en Gimnasios cercanos a las oficinas.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

**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? (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/consultaPublicaAragon

Código de Búsqueda: 50100922112022

**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.**

Tenemos un comité específico en el que tratamos estas cuestiones. Además, en las encuestas de clima laboral que realizamos en varias ocasiones a lo largo del año, aparecen aspectos en materia de igualdad.

**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. ¿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.**

-

**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.)
- 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.
- 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 definan 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

### ¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

A lo largo de este año 2023, hemos llevado a cabo las siguientes acciones:

1. Donación de material informático a ONGs para sus proyectos de carácter social.
2. Donación de Libros a una ONG para sus proyectos de carácter social.
3. Donación de sangre en nuestro edificio, disponible para toda la plantilla.
4. Participación en la Carrera de Atades, donde la recaudación del evento se destina al apoyo de personas con diversidad funcional.
5. Participación como voluntarios en el Mercadillo navideño de Atades.
6. Realización del XVIII Circuito de la Carrera de la Mujer.

Anteriormente, Endalia ha fomentado las actividades de colaboración con fundaciones y otras entidades de apoyo a la inclusión social, como:

- Colaboraciones con la Fundación Seur en la recogida de tapones de plástico, en su proyecto de facilitar el acceso a tratamientos médicos no cubiertos por la Seguridad Social de niños con enfermedades graves.
- Donaciones de ropa a la Asociación Caritas.

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

Las organizaciones con las que hemos colaborado son:

1. Teléfono de la Esperanza, ADRA, Coordi. Arago. Volunt., Fondo Natural, ATADI, AMASOL, Médicos Mundi, Asapme Bajo Aragón, AFEDABA y SERCADE. Todas ellas para la donación de material informático.
2. AidaBooks.
3. Atades.
4. Fundación Seur.

5. Asociación Caritas.

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

De forma continua a lo largo del año, entre las 2-3 veces.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Es un punto que tenemos pendiente desarrollar, por el momento se han realizado pequeñas celebraciones en días señalados que guardan relación con la cultura aragonesa (como algún día gastronómico destacado).

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

-

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

-