GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Empleo e Industria

Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

C/ Teniente Coronel Valenzuela, 9
50071 Zaragoza (Zaragoza)

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AQUARA GESTIÓN CICLO INTEGRAL DE AGUAS DE ARAGÓN, S.A.U.
CIF:A66141177
C/Comuneros de Castilla nº:1
50002 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Agosto 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

150

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.

La empresa dispone de un plan de igualdad el cual incluye medidas especificas de conciliación.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se realiza seguimiento de la cantidad de personal que disfruta de estas medidas, aunque sin valorar la satisfacción de las mismas

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

A través del comité de igualdad se realiza seguimiento de las medidas implantadas y de como son acogidas por la plantilla

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Disponibilidad de ordenadores portátiles para personal técnico-administrativo para poder realizar teletrabajo

¿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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

1-Ayudas escolares por hijo estudiantes en los siguientes ciclos 2º ciclo de E.S.O., 1º y 2º

de Bachillerato y Módulos medio y superior Estudios Universitarios
2-Ayudas directas a trabajadores que cursen estudios universitarios mediante el pago de la matricula y concesión de permisos para acudir a exámenes.
3-Disponibilidad de un seguro de vida colectivo para todos los trabajadores.
4-Mejora de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria. En caso de incapacidad temporal, la empresa abonará al personal que se encuentre en tal situación, la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo que perciba en el momento de producirse la baja y la prestación que le corresponda por tal contingencia, de la Seguridad Social o de la mutua.

¿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).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Se pone a disposición de los trabajadores las siguientes licencias:
1-Se podrán solicitar un máximo de cinco días naturales en el transcurso del año de asuntos propios de carácter no retribuido
2- Por boda de familiar de primer grado: un día natural.
3-Por bautizo o comunión de familiar de primer grado: un día natural.
4-Catorce horas al año por asuntos propios.

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/consultaPublica

Convenio o Acuerdo: III PLAN DE IGUALDAD AQUARA
Expediente: 72/11/0012/2023
Fecha: 09/06/2023

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: MARIA BEGOÑA AGUADO JUEZ
Código 72100262112023.

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.

Se realiza seguimiento anual de las medidas implantadas, aunque no evaluación de las mismas

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Se dispone de un plan de medidas alternativas a través de acuerdos con distintas entidades como puede ser la Fundación Federico Ozanam o DFA.
Además, en el caso de Aquara el porcentaje de personas contratadas con discapacidad es de un 4%

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.

Aquara cuenta con los siguientes compromisos_
1-Se encuentra certificada en la ISO 9000, ISO 14000, e ISO 45000
2-Dispone del Sello Bequal+
3-Forma parte del Charter de la Diversidad

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.)
- 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.

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 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.

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 que realiza la organización?

Desde Aquara se realizan distintas acciones de voluntariado y acción social con distintas asociaciones de la comunidad. Las principales acciones que se realizan son:

1- Charlas informativos en distintas asociaciones sobre las distintas fases del ciclo del agua, la composición de la factura del agua y de los tramites a realizar en las oficinas de servicio.

3- Ensobrado de la factura del agua de Zaragoza por parte de una entidad de inserción social.

4- Recogida de alimentos durante la Gran recogida.

5- Recogida de aceite doméstico usado para impedir que termine contaminado el medio ambiente.

6- Participación en el programa "Let´s Clean Europe" para contribuir a la limpieza de ríos.

7-Donación de un euro a la lucha contra el cancer infantil por cada foto etiquetada en twitter #VasosSolidarios

8-Adhesión al Club CVol del Gobierno de Aragón

9-Colaboración con la Fundación Amigos de los Mayores para participar en el programa ?Llamadas Amigas? de acompañamiento telefónico a personas mayores

10-Presentación en diciembre de 2021 del Pacto Social firmado con el Ayuntamiento de la Ciudad y diversas organizaciones sociales

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

Las principales organizaciones con las cuales se ha colaborado, son aquellas presentes en los municipios que gestionamos como:

1- Fundación Federico Ozanan

2- Mapiser
3- Asociación Utrillo
4- DFA
5- Banco de Alimentos
6- Cruz Roja
7- ASAEME
8- Fundación amigos de los mayores

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

La periodicidad depende del tipo de acción, diarias/mensuales/anuales y otras no tiene una periodicidad establecida.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde Aquara se participa en distintas acciones para la difusión de la cultura en el territorio Aragonés, siendo la principal la difusión de la cultura del agua en todas sus vertientes.
1- Esto se realiza a través del programa Aqualogia destinado promover el conocimiento de los ciclos natural y urbano del agua entre los escolares, además de la concienciación sobre la importancia de hacer un consumo responsable y eficiente de este recurso. Este programa formativo va destinado principalmente a los escolares aragoneses, aunque también se destina a otro tipo de colectivos.
2- Organización de catas de agua, para fomentar el consumo responsable de agua de grifo y apreciación de sus propiedades organolépticas.
3- Visita a las instalaciones de tratamiento de agua para mejorar el conocimiento y la concienciación de la ciudadanía en el ciclo integral del agua y sus subprocesos
4- Certámenes literarios y concursos de vídeo con el agua como tema principal y fomentando el conocimiento de los ODS.
5- Celebración del día mundial del agua y día del medio ambiente, con la organización de diversas actividades.
6- Campaña de concienciación ?El Jalón empieza aquí?. Se trató de un vídeo adaptado a las redes sociales en donde varias personas del equipo humano de Aquara en Calatayud aparecían en distintos puntos de la ciudad, explicando los perjuicios de arrojar las toallitas, mascarillas y otros residuos por el inodoro los cuales podrían acabar en el río Jalón que baña la capital bilbilitana
7- Difusión del poemario "Gota a gota. Versos para 2030" entre escolares

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas actividades se realizan con diversos colectivos como:
1- Colegios de los municipios en los que trabajamos como colegios de Alcañiz, Alfajarín, Calatayud, Graus, etc
2- Aula de Educación Especial del colegio Segeda de Calatayud.
3- Escuela de Adultos o la Asociación Augusta de Enfermos Mentales (ASAEME).
4- Ayuntamientos en los que estamos presentes como Gallur, Ateca, Epila, Alcañiz, Calatayud o Graus.
5- Consejo de la infancia de Calatayud

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad de las acciones en la mayoría de los casos es anual.