RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INGENIERIA Y APLICACIONES SOLARES ZARAGOZA 2005, S.L.
CIF:B99068405
C/Argualas nº:40. 1ºD
50012 - Zaragoza
Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

51

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?

No

2. En caso afirmativo, información adicional.

No poseemos un plan definido de conciliación, pero estamos trabajando en ello.
En septiembre de 2021 incorporaremos un plan debidamente estructurado, el cual, será transmitido a toda los trabajadores

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

Hasta 2020 la organización facilitaba la conciliación permitiendo la flexibilidad de horarios. Cada persona pactaba de forma individual su horario y sus condiciones de trabajo lo que permite ajustar su situación laboral a su vida personal y familiar. Durante el año 2020 se implementó definitivamente el teletrabajo a causa del Covid.
A partir de septiembre de 2021 se establecerá un nuevo horario, que proporciona una propuesta muy flexible. Este horario permite elegir entre realizar jornada intensiva o no, consensuándolo con su responsable directo. Del mismo modo se permite realizar como máximo dos días de teletrabajo a la semana a consideración de los empleados, de forma que puedan compaginarlos.

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

Realizamos evaluaciones formales e informales.
Formales, a través de
? Encuestas de Clima laboral
? Evaluación de desempeño
Informales, nuestros trabajadores comprenden que pueden hablar con nosotros abiertamente fuera del horario laboral o los canales habituales de comunicación, por ello, se comunican con nosotros también en
? Reuniones en las salas de descanso
? Conversaciones en el puesto de trabajo.

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.).
- 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

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

Para el personal de oficina disponemos de la posibilidad de realizar teletrabajo, así como la reducción o cambio de contrato

¿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?

No contamos con otras medidas para facilitar la movilización de los trabajadores.

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

La empresa mantiene una política abierta de comunicación, cuando un trabajadores necesita algún beneficio fuera de los descritos se mantiene una reunión con los implicados y si existe una solución viable para ambas partes esta es aplicada.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?

La empresa mantiene un protocolo de comunicación abierta con todos los trabajadores, si existe alguna propuesta por parte de los trabajadores está será sometida a valoración por parte del órgano directivo y se adoptará la mejor decisión para ambas partes.

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?

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Entre las medidas que promueve IASOL se encuentran la

? Igualdad en el proceso de selección y contratación de personal
? Mantenemos una política de retribución equitativa, únicamente se diferencia por categoría laboral.
? En el proceso de promoción interna, se informa a todos los trabajadores sobre las vacantes y para su elección se valoran las aptitudes, actitudes y conocimiento antes que cualquier otra variable.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

NO

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

NO

5. Información adicional.

No contamos con un plan específico, pero contábamos en plantilla con personas con discapacidad.
En nuestra empresa no valoramos al personal por estas características, siempre prima el conocimiento, habilidades y la actitud de los trabajadores en la entrevista y su posterior desempeño en el puesto de trabajo

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

La encargada del departamento de personal realiza revisiones periódicas de todas las medidas implantadas.
Entre los mecanismos empleados se encuentran:

? Encuestas de clima laboral
? Evaluaciones de desempeño
? Reuniones periódicas formales con los departamentos y encargados
? Reuniones informales en la sala de descanso
? Además, disponemos de canales de comunicación digital para todos los empleados

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Hemos firmado nuestro compromiso con los ODS y los principios de pacto mundial a través

de la plataforma del Instituto Aragonés de Fomento

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.
- 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 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

- 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...)
- 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?

Al finalizar el año se planteó a los empleados repartir un porcentaje de los beneficios obtenidos entre distintas organizaciones que ellos mismos propusieron, para sensibilizar sobre estas y ayudarlas.

Tras recibir varias opciones se llegó a la conclusión de aportar una parte a cada una, de forma que se pudiera contribuir en todo lo posible. Se planea repetir esta acción en los años venideros.

Para ayudar al medioambiente la empresa está también consultando opciones también en lo relativo a reforestación para paliar la emisión de gases que inevitablemente se produce

en la actividad.

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

Actualmente nos encontramos trabajando con
? Comunidad por el clima
? NIPACE (Fundación de ayuda a Niños con Parálisis Cerebral)
? ATADES (Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual)
? ADPLA (Asociación de personas con Linfedema en Aragón)
? FADEMA (Fundación Aragonesa de Esclerosis Múltiple)
? AECC (Asociación Española contra el Cáncer)
? BRISA DE MARIPOSAS (Asociación apoyo en el duelo de la pérdida gestacional y neonatal)
? PARROQUIA DE SANTA ENGRACIA de Zaragoza
? HERMANDAD DEL REFUGIO de Zaragoza

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

Todas las acciones sociales tienen una periodicidad anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nos encontramos trabajando en la incorporación de un plan estructurado de acciones que fomenten la cultura en Aragón tanto dentro como fuera de la empresa.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Nos encontramos trabajando en la incorporación de un plan estructurado de acciones que fomenten la cultura en Aragón tanto dentro como fuera de la empresa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todos los planes se encontraran estructurados con fechas concretas de implementación.