

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

POMPAS FUNEBRES SAN NICOLÁS, S.L.

CIF:B50069780

Avda. Valencia 51-53

50005 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

06 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Servicios Fúnebres San Nicolas cuenta con 14 empleados.

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.

Dentro del plan de igualdad, analizamos la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que forma nuestra plantilla y se establecen objetivos.

Nuestro mayor objetivo, son los horarios son flexibles, dentro de la medida de dar un servicio 24 horas, se toma como referencia el de años anteriores para que sean equitativos, se van elaborando trimestralmente, en base a las necesidades puntuales y preferencias de cada miembro del equipo.

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 método es una escucha activa de las necesidades de nuestro equipo, para facilitar la conciliación, en la medida de lo posible dentro de la vida laboral, personal y familiar. Se ha reducido el horario, los medios días y se ha anticipado la salida, de las 22.00 horas a las 20:00 horas, garantizando el resto del horario un teletrabajo,

Tenemos un buzón de sugerencias y este año hemos incorporado una encuesta de clima laboral .

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

La acción se considera positiva, en cuanto se alinean y no hay perjuicio para la empresa .
Se realizan reuniones periódicas con dirección y con personal, para ver si esas acciones son las correctas y si hay que diseñar nuevas medidas.

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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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?

Posibilidad de acumular vacaciones, Posibilidad de cambio de función, dependiendo de sus necesidades (siempre y cuando este cualificado para ese desempeño), por tener familiares enfermos, cambio de domicilio, cambio de estado civil.

En todos los casos analizamos caso a caso y de forma individual, llegando a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Como medida para evitar desplazamientos innecesarios, se realizan los trabajos en dependencia de la distancia. Se posibilita que cada equipo lleve una localidad de acción, No se le da importancia al tiempo de desplazamiento, para poder ser competitivos en tiempos.

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.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 14. Otros

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

Se prioriza coger días de vacaciones o cambio de días de descanso semanal, para sus asuntos personales, o cambios de turno sin previa consulta con administración.

¿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?

Fomentamos que los futuros padres, hagan uso de su permiso de paternidad, con el fin de disfrutar de los primeros meses de la vida de sus hijos y colaboren activamente en el cuidado familiar. Cabe destacar que el 100% que han sido padres han disfrutado de sus permisos.

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, un conjunto de medidas

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.

La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puesto u órganos de decisión.
La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias.
Las materias que integran este Plan para el empleo (reclutamiento), el desarrollo profesional (formación), la promoción , transversalización de la igualdad, acoso sexual, retribución , y conciliación de la vida personal-profesional .

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.

Medidores de proporcionalidad departamental en equidad de número de mujeres-hombres apostando por la incorporación de la mujer.
Contabilización de hojas de reclamaciones por parte de los trabajadores de nuestro equipo, y reuniones.

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.

Iso 9001
Código de conducta ética.
Sello Responsabilidad social de Aragón.
Pertener a la asociación de funerarios de Aragon -ARFA

Pertenecer a la Asociación de Funerarios de España-PANSASEF

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.
- 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.
- 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.

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.
- 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

- 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.).
- 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.
- 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?

Somos sensible con la responsabilidad social y todo lo que conlleva. Ponemos en valor la calidad humana y profesionalidad de nuestro equipo. Trabajamos en varias líneas y siempre con el calendario. Cuando incluimos acciones sociales nuevas de incluyen en el plan anual, con difusión a todos nuestros grupos de interés.

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

Fundación para la Inserción laboral Cáritas de Zaragoza.
 Fundación Carlos Sanz
 Asociación-Club deportivo Paniza Sala
 Asociación-Club deportivo Balonmano Dominicos.
 Asociación-Escuela de Futbol de Cariñena
 Asociación de Futbol de Lécera 2022.
 Iglesia Católica.
 Asociación de Familias Numerosas de Aragón.
 Asociación Ictus de Aragón-Aida
 Asociación de Inmigrantes. España Abierta.

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

Se plantean a lo largo de todo el año, con cada asociación tenemos unas actuaciones.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Colaboramos con varias corales, dando difusión a sus conciertos y a un clásico en nuestra cultura, dando un valor a lo clásico.

-Organizamos charlas-Cursos de acompañamiento al duelo, junto con una escritora Aragonesa, siempre recomendamos y fomentamos su libro.

La política de nuestra empresa el fomento activo de la lectura aragonesa, a través de nuestros grupos de Interés.

-Colaboramos en actividades de asociaciones aragonesas, como las asociaciones de amas de casa, celebrando el día de la mujer. O asociaciones de los municipio donde trabajamos, celebrando el día del mayor, participamos en todas las que nos invitan a participar y colaborar.

-En el momento que obsequiamos con detalles de empresa, ya sea en fiestas de Navidad o en otras festividades, son con comida tradicional aragonesa, quesos, vinos, jamones.

-En nuestra publicidad, representación o datos de nuestra identidad difundimos que somos una empresa con tejido 100 % capital aragones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

-Coral la Almuiense

-Coral Zaragoza de la Fundación de la CAI

-Coral de San Mateo de Gállego.

-Asociación de mujeres de varios municipios de Zaragoza.

-Casas y asociaciones de Mayores

-Escritoras Aragonesas

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Normalmente va secuenciado en actividades anuales, suele ser una vez al año, con cada asociación.