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

ENDEF ENGINEERING, S.L.
CIF:B99348021
Polígono Industrial Ciudad del Transporte, Calle P-A, nº:22,
50018 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

A partir del 1 de mayo de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Actualmente la plantilla de personas empleadas, con contrato indefinido en ENDEF es de 21 personas.

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Tenemos un Plan específico de Conciliación adaptado a los distintos puestos de trabajo: oficina e instalación
Entre las acciones establecidas podemos encontrar:
- Flexibilidad de horarios
- Flexibilidad del espacio de trabajo
- Vacaciones de libre elección
- Medidas de flexibilización de la relación laboral abiertas
- Permiso de lactancia extendido
-...

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 ENDEF se establecen líneas de conciliación adaptadas a los puestos de trabajo y necesidades de cada trabajador. Para evaluar la satisfacción, así como identificar dichas necesidades se establecen reuniones periódicas y una vez al año se recoge información a

través de encuestas de satisfacción.

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

Una vez analizada la información recopilada a través de las encuestas, se lleva a cabo una evaluación que permite establecer las líneas de actuación para el año siguiente.

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.

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

- Se establecen medidas específicas de conciliación para periodos de maternidad
- Se flexibiliza la relación laboral atendiendo a las necesidades específicas de cada trabajador

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar

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.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

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.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.

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, 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.

Las medidas que ENDEF lleva a cabo en relación a Igualdad son:
- Igualdad Retributiva
- Ratio Salarial 1 : 2
- Medidas de Flexibilización de la Relación Laboral Abiertas
- Permiso de Lactancia: un mes por encima de lo establecido por la ley.
- Utilización de Técnicas de Selección Neutras: Entrevista de trabajo donde se omite todo tipo de información personal (estado civil, cargas familiares?). Definición y difusión de puestos de trabajo según competencias técnicas, profesionales y formativas.
- Comunicaciones Públicas con Lenguaje e Imágenes Inclusivas
- Presencia de Mujeres en puestos directivos y de Alta Responsabilidad

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.

Para evaluar las medidas llevadas a cabo en Igualdad se llevan a cabo reuniones periódicas con los trabajadores y se realiza una ecuesta anual de satisfacción con preguntas abiertas y cerradas.

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.

Desde la gerencia de ENDEF se participa activamente en asociaciones y colectivos que visibilizan a las mujeres en puestos técnicos de responsabilidad y que trabajan el feminismo como base de sus valores. Se participa en campañas y se trabaja por establecer espacios de igualdad en el sector.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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
- 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.
- 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.
- 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?

En ENDEF consideramos que el establecimiento de redes para conseguir mejoras sociales es clave, por lo que nos integramos y participamos activamente (Consejo MesCoop) en asociaciones que trabajan por el bien común en sociedades más justas y sostenibles.
En una línea de acción más específica, el último año en ENDEF hemos llevado a cabo una instalación solar para una campa de grupos scouts de forma gratuita, que no solo servirá para permitir el autoconsumo solar en sus instalaciones, será el inicio de planes didácticos y actividades en torno a la energía.

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

Griebal Scout Centre

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

En el caso de la participación en asociaciones se realiza a lo largo del año atendiendo a las asambleas y campañas.
En el caso de la instalación gratuita se ha realizado de forma puntual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

ENDEF lleva a cabo su actividad principal en el territorio aragonés, dados nuestros valores y líneas de actuación nos aliamos con asociaciaciones y colectivos de personas que apuestan por la defensa del entorno y la dinamización de los territorios, concretamente en el entorno rural.
Por otra parte establecemos comunicaciones a través de canales propios (RR.SS. web...) para difundir logros y avances en el campo de la investigación de colegas aragoneses y conmemoramos y celebramos las fechas señaladas de la comunidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Distintas comunidades energéticas formadas o en proceso de formación y MercadoSocialAragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo del año podemos establecer distintas colaboraciones según demanda de los grupos de interés y en colaboración con el Mercado Social se establecen distintas campañas en las que participamos en su planificación, gestión y difusión.