

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**COMUNIDAD DE PROPIETARIOS COMPLEJO
INMOBILIARIO PUERTO VENECIA**

CIF:H99356974

Travesía Jardines Reales nº:7.

50021 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

03 de Agosto de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

120 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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Flexibilidad laboral, servicios propios, acumulación de lactancia, seguro de vida, seguro médico, Traslados nacionales, teléfono orientación médico-social, vales comida, vales guardería, ayuda a la formación, transporte público, campañas vida saludable, reconocimiento médico, voluntario corporativo, formación, actividades deportivas, reducción de jornada, compra de vacaciones, vacaciones flexibles,

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

Todos los años por parte de Puerto Venecia se realizan encuestas de clima laboral a los equipos de las empresas subcontratadas para ver su grado de satisfacción.

Los empleados no dependen contractualmente de la Comunidad de Propietarios; sino que se trata de subcontratas; Estas realizan los cuadrantes mensualmente buscando un horario que se ajuste a todos trabajadores a la hora de organizar los turnos. Por otro lado, desde Puerto Venecia se realizan acciones para premiar a los empleados y a sus familiares organizando acciones exclusivas (clases de yoga para su bienestar dentro del centro de trabajo, eventos familiares, formaciones, etc), En cuanto al equipo de Gerencia, este tiene

flexibilidad horaria de entrada y salida (dentro de un rango de horas). Además, al igual que los otros trabajadores del centro también disponen de ventajas especiales.

Por otro lado, algunas subcontratas disponen de un comité para el seguimiento del plan, otras además de propios mecanismos de seguimiento, revisión y reporte, velan porque las personas que lo coordinen velen por cumplirlo.

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

Como hemos comentado anteriormente, se realizan encuestas de clima laboral. Además, por parte de Puerto Venecia, todas las semanas en las reuniones de equipo se pide feedback de todas las acciones propuestas y se hacen reuniones trimestrales con ánimo de mejorar.

Respecto a las subcontratas algunas realizan "evolución de satisfacción de la acción" donde se realizan cuestionarios o entrevistas para analizar los resultados y realizar un informe y otras realizan reuniones con el comité.

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

Las de arriba indicadas

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Las de arriba indicadas

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.

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 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.
- 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?

Al trabajar con empresas subcontratadas, la Comunidad de Propietarios no puede interferir en sus convenios ni políticas de trabajo pero si facilitar otro tipo de beneficios. Realizamos teambuildings para fomentar las relaciones, clases de yoga para mejorar su bienestar, entregamos tarjetas regalo a los empleados del mes, premios anuales también económicos, aguinaldo para navidad, pases privados para los empleados y sus familias (Papa Noel, Peppa Pig, Marvel, etc), regalamos detalles para fechas señaladas (aniversario, día del medioambiente, día de la felicidad...), les obsequiamos con roscón para el día de San Valero, con una patata caliente para celebrar San Vicente, les invitamos a cafés o helados y abrimos el parking subterráneo con anterioridad para ellos cuando las condiciones climáticas son extremas, fomentamos el deporte sorteando dorsales, etc.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

Solo las de arriba indicadas.

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.

Subcontrata 1: LOCALIZADOR js85te71
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

Subcontrata 2:

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos

Otras subcontratas no lo tienen publicado o están pendientes de aprobación.

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 ha formado comisión de seguimiento.

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.

No hay 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.

Inscritos en RS+, acuerdo LGTBIQ+, Compromiso de NO discriminación, de igualdad de trato y oportunidades, Seguridad miembro de APROSER, Seguridad participa en RED AZUL, Seguridad colabora con el Programa COOPERA y Plus Ultra, Seguridad miembro de AES, ISO 9001, ISO 14001, UNE 216701 PSE EXPLOTACIÓN, UNE 216701 PSE INVERSIÓN ESE, UNE 216701 AUDITORÍA Y CONSULTORÍA ENERGÉTICA, ISO/IEC 20000-1, ISO/IEC 27001, ISO 45001, ISO 50001, CERTIFICADO ISO 41001, CERTIFICADO EFR.

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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Desde Puerto Venecia se realizan muchas acciones sociales desde su inicio.

A través del Espacio solidario (se cede gratuitamente un espacio que dispone de un stand y un monitor de televisión) se ha ayudado a Oxfam Intermon, Josep Carreras, Cruz Roja, Aspace, El Refugio, Adala, AECC, Rey Ardid, Acnur, Autismo Aragón, Banco de Alimentos, Aspanoa, Fespau, Ayuda en Acción, DYA ambulancias, Donantes de Sangre, y protectoras de animales como 4 Gatos y tú, Zarpa, Galgos 112 y Bigotes Callejeros entre muchas otras.

Mediante campañas de marketing, vinculándolas a una parte solidaria. Hemos colaborado con WWF en la hora del planeta, con Atades, Unicef, La Caridad, Fespau y Sonrisas Solidarias en la campaña de Navidad, con Clowntagiosos en Carnavales, con Menudos Corazones en San Valentín, con Eurofirms para el reto 8M ayudando a mujeres discapacitadas a incorporarse al mercado laboral, con Amasol (madres solteras) por el Día de la Madre, con Odontología Solidaria en la campaña del ratoncito Pérez, con FARPAR para la Vuelta la Cole (colegios en riesgo de exclusión social), con P.E.R.A (Personas con Enfermedades Raras de Aragón) en la campaña de verano, con Casas Regionales de Aragón para El Pilar, Ecodes para el medioambiente, etc.

También se realizan otras acciones solidarias como recogidas de basura para limpiar los Pinares de Venecia, clases de baile solidarias, recogida de tapones, libros- Fundación El Tranvía, y ropa - Cáritas, donaciones mobiliario- Residencia Aspace y Hospital Miguel Servet, visitas a Hospitales con el Gondolero- Cabezudo de Puerto Venecia, recogida material humanitario para Ucrania y Turquía, mercadillos solidarios ? Eurofirms, Talleres Infantiles ? Gardeniers, Hospital Miguel Servet donando libros para sus bookcrossing ozonas de descanso para sus áreas comunes.

Para todas estas acciones contamos con la ayuda de los clientes y empleados.

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

Son más de 95 entidades con las que se han trabajado desde el año 2015:

3 Y MÁS

4 GATOS Y TÚ

A TODO TRAPO

A.D.P.C.A

ACNUR

AECC

ADALA
ADENTRA
AFEDAZ
ALADA
ALBORADA
AMAC-GEMA
AMANIXER
AMASOL
ANIMAL SOUL
ARAPREM
ASOCIACIÓN PARKINSON ARAGÓN
ASOCIACIÓN UN DRAIGA
ASPACE
ASpanoa
ATADES
AURA
AUTISMO ARAGÓN
AYUDA EN ACCIÓN
AZAR
BANCO DE ALIMENTOS
BIGOTES CALLEJEROS
BOMBEROS
BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS
CANEM
CÁRITAS
CARNET JOVEN
CASAS REGIONALES
CCOO
C.D HISPANOS DEL CARMEN
CEIP ANTONIO BELTRÁN
CLOWNTAGIOSOS
CPDNA
CRIS CONTRA EL CANCER
CRUZ ROJA
DESIGN MODA Y COMPLEMENTOS
DONANTES DE SANGRE
DONA MEDULA
DYA
ECODES
EI REFUGIO
ESTELAR
EMANADA
EUROFIRMS
EXPOSALUD
FARPAR Y FABZ
FEDER
FESPAU

FUNDACIÓN + VIDA
FUNDACIÓN ADRA
FUNDACIÓN APE
FUNDACIÓN EDUCA DEPORTE
FUNDACIÓN CURARTE
FUNDACIÓN DOWN
FUNDACIÓN ISABEL MARTÍN
FUNDACIÓN TEMPRANA
GALGOS 112
GARDENIERS
HISPANOS DEL CARMEN
HOSPITAL CLINICO
HOSPITAL EL PILAR
IGNIS
ILUMINAFRICA
IMPEESA
INTERMON OXFARM
JASERBIU
JOSEP CARRERAS
LA CARIDAD
LINCECI
LOS PUEYOS
MARIANISTA
MÉDICOS MUNDI
MÉDICOS SIN FRONTERAS
MENUDOS CORAZONES
MSF
ODONTOLOGIA SOLIDARIA
ONAIRO
ONCE
P.E.R.A
PROTECTORA A.R.E
REY ARDID
RESIDENCIA ALBUBILLA
SAN VICENTE DE PAUL
SAVE THE CHILDREN
SCOUTS
SENIORS EN RED
SONRISAS SOLIDARIAS
SUBARU
UNIZAR
WWF
ZARPA
UNICEF

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

Todos los meses tenemos varias acciones con diferentes entidades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En las acciones del centro siempre se intenta buscar la participación de artistas locales (cantantes, músicos, bailarines, ilustradores,,), también se fomentan las fiestas y tradiciones culturales locales (El Pilar, San Jorge, San Valero, San Vicente...), se realizan visitas guiadas a distintos centros de estudios, se colabora en eventos deportivos y culturales de la ciudad (carreras, partidos, El Bosque de los Zaragozanos, Bancos de Color, etc). Además, también se creó un cabezudo llamado Gondolero como símbolo del centro para vincularlo con el resto de cabezudos de la ciudad. Este último, se ha fabricado en formato Zagazudo para recaudar dinero y donarlo a una iniciativa social, este año se ha realizado en colaboración con Fundación Atención Temprana.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Como hemos comentado, a través de proveedores, artistas locales, entidades públicas como el Ayuntamiento de Zaragoza, etc.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Mensualmente siempre hay acciones de este tipo.