

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INGENNUS URBAN CONSULTING, S.L.P.

CIF:B99341638

C/Alfonso I nº17.- 8ª Planta

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

08/05/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

45

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.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución efectiva de mujeres y hombres. Se focaliza en conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde todos puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida. Conscientes de que la conciliación contribuye a una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando la igualdad de oportunidades entre géneros para poder desarrollarse de forma igualitaria en todos los ámbitos de la vida, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal, Ingennus ha desarrollado entre otras las siguientes medidas:

o **HORARIO FLEXIBLE Y TELETRABAJO:** La franja horaria en la que los miembros del equipo de Ingennus pueden desarrollar su trabajo es entre las 7:30 a.m. y las 19:30 p.m. Esta medida permite que padres y madres puedan compatibilizar los horarios de sus hijos con los suyos, pudiendo disfrutar de más tiempo y de mayor calidad en familia, así como cuidar de las personas dependientes o familiares con necesidades específicas. Del mismo modo, permite a los miembros de Ingennus disfrutar de su tiempo libre, por ejemplo, a través del deporte. Los miembros del equipo de Ingennus pueden solicitar en cualquier momento permisos para atender gestiones concretas de su día a día como tutorías de hijos, gestiones comunes de la economía familiar u otros asuntos de carácter privado.

o **RETRIBUCIÓN VARIABLE POR OBJETIVOS:** Como medida para potenciar la misión, visión y valores de Ingennus, la empresa dispone de un sistema de incentivos de retribución variable con la intención de motivar a los miembros del equipo y, al mismo tiempo, recompensar su esfuerzo por las aportaciones realizadas.

Todas estas medidas pretenden:

? Mejorar el clima laboral, así como la gestión y planificación del tiempo.

? Disminuir el estrés y los conflictos laborales.

? Aumentar la satisfacción del personal.

? Aumentar la retención del talento cualificado, disminuyendo a su vez el coste de reclutamiento y formación.

? Aumentar la fidelidad y estabilidad de la plantilla.

? Mejora del compromiso y rendimiento de los miembros del equipo.

? Aumentar la implicación de los miembros del equipo en los objetivos de la organización.

? Mejorar la atención y prestación del servicio.

? Disminuir el índice de absentismo.

? Atraer el mejor talento.

? Mejorar el sentimiento colectivo.

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

De forma anual se realizan encuestas de clima laboral, dentro de las cuales se añaden preguntas específicas sobre bienestar y conciliación tanto para socios como para empleados. Los resultados son analizados por los Departamentos de Personas y Comunicación, y comunicados por parte de Dirección Corporativa al resto del equipo.

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

Sí, se realiza un seguimiento de las medidas de conciliación a partir de los resultados de las encuestas de clima y de las reuniones y conversaciones realizadas de forma individual con los empleados.

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?

x

¿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
- 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?

x

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.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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 ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.

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

x

¿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.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

Ingennus fomenta el teletrabajo y la flexibilidad horaria (jornada continua...) para garantizar al conciliación.

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.

El Plan de Igualdad de Ingennus tiene por objeto evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, a través de una serie de medidas a adoptar, con el compromiso de todo el equipo, e impulsadas tanto por el Comité de Igualdad como por la Dirección de la empresa. Las bases de dicho plan se fundamentan en la misión, visión y valores de la compañía, así como en su política de responsabilidad social corporativa. Tras el diagnóstico inicial, el plan tiene en cuenta medidas relacionadas con del sistema de remuneración, de la distribución equitativa de los miembros de la organización en órganos de dirección, la igualdad en el proceso de contratación y en los planes de formación y la conciliación. Del mismo modo, se ponen a disposición de los empleados numerosos canales de denuncia y de comunicación, incluyendo un buzón de sugerencias. Los objetivos a largo plazo: evitar cualquier tipo de discriminación laboral y prevenir posibles situaciones de acoso (laboral, sexual o psicológico) y promover la igualdad de oportunidades y, a corto plazo, incluir mayor representación femenina en los órganos de gobierno de la empresa, favorecer la conciliación personal, familiar y laboral; y evitar todas las posibles situaciones de acoso en el ámbito laboral.

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.

De forma periódica (anual) se realiza un análisis y actualización del plan de igualdad para incluir objetivos y medidas a ejecutar.

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.

X

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.

Ingennus es miembro Signatory de la red española del Pacto Mundial. Su compromiso con los ODS (especialmente con el 3,9,11 y 17) se materializa en el informe de progreso anual difundido a todos los grupos de interés de la compañía y al que se puede acceder a través del siguiente enlace:
https://ingennus.com/wp-content/uploads/2022/05/Informe-de-Progreso-2021_Ingennus_Pacto-Mundial.pdf

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.

- 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.
- 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

- 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.
- 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 2023, dentro del Plan anual de RSC de la compañía, se plantean las siguientes acciones:

- Ampliación de los beneficios sociales de los trabajadores
- Redacción y difusión del informe de progreso de los ODS como miembros Signatory de la Red Española del Pacto Mundial
- Campaña de recogida de alimentos y juguetes
- Talleres de formación y concienciación interna sobre la importancia de los ODS
- Patrocinio del equipo femenino del club de rugby Fénix Zaragoza y fomento del voluntariado por parte de los empleados y socios de Ingennus
- Patrocinio de dos conciertos anuales de la Orquesta de Cámara Tutti Zaragoza, cuya recaudación se destina a varias causas sociales
- Organización de diversas actividades dentro de nuestro acuerdo de colaboración con la Cátedra en Mercado Inmobiliario de la Universidad de Zaragoza
- Resolución del Premio de arquitectura Ingennus Pirineos para Trabajos de Fin de Máster
- Donación del 0,7% de los beneficios de la empresa a causas sociales
- Organización de una actividad de Team Building para poder colaborar con la iniciativa de El Bosque de los Zaragozanos

- (...)

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

- Red Española del Pacto Mundial
- El Refugio de Zaragoza
- Club de rugby Fénix Zaragoza
- Orquesta de Cámara Tutti
- Cátedra en Mercado Inmobiliario de la Universidad de Zaragoza
- Universidad de Zaragoza
- ONG Rosa del Desierto
- Cruz Roja Sevilla
- Club Balonmano Colores
- Cruz Roja Ucrania
- Cáritas Diocesana de Zaragoza

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

Ingennus dona anualmente desde el inicio de su actividad el 0,7 % de sus beneficios. De forma complementaria, el resto de acciones sociales se planifican a lo largo del año en el calendario anual incluido dentro del plan de RSC de la compañía y, en función de las necesidades de las diferencias organizaciones e instituciones con las que se colabora.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Elaboración de candidaturas de proyectos de Ingennus y presentación a premios de arquitectura regionales como el Premio Fernando García Mercadal, el Premio 3 de abril o la Gala Aragonesa de la Edificación.
- Participación en jornadas, charlas y mesas redondas organizadas por la Cámara de Comercio de Zaragoza.
- Participación en ferias de empleo tanto de la Universidad San Jorge ("USJ Connecta") como de la Universidad de Zaragoza ("ExpoTALENT")
- Envío de notas de prensa para la difusión de noticias y proyectos relevantes para los profesionales del sector y para la sociedad aragonesa.
- Colaboración con las actividades de la Cátedra en Mercado inmobiliario de la Universidad de Zaragoza (presentaciones de informes trimestrales del sector inmobiliario, jornada de innovación...)
- (...)

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Asociación de Exconcejales del Ayuntamiento de Zaragoza
- Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón
- Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Zaragoza
- Heraldo de Aragón, El Periódico de Aragón y otros medios de comunicación
- Essentia Creativa
- Universidad de Zaragoza
- Universidad San Jorge
- Centro de Formación Profesional Corona de Aragón

- Cátedra en Mercado Inmobiliario de la Universidad de Zaragoza

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas estas acciones se realizan de forma periódica (mensual) tal y como está establecido en el calendario que recoge el Plan de comunicación de Ingennus del año 2023, asociado siempre a un responsable, plazos, indicadores, etc.