

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**NODRIZA TECH VENTURE BUILDER, S.L -
TODOCESPED**
CIF:B99161036
Avda. del Rosario nº:8.
50410 - Cuarte de Huerva
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26 septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

52

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.

Nuestro plan de conciliación incorpora todas las medidas de flexibilidad horaria generales que luego, gracias al esfuerzo de los líderes, podemos adaptar a cada trabajador en función de sus necesidades específicas. Así conseguimos mayor conciliación entre sus vidas personales y profesionales. Lo más destacado:

- Flexibilidad horaria
- Opción de teletrabajo
- Protección de la paternidad y maternidad
- Desarrollo profesional

Estas opciones también se contemplan en los planes de carrera de cada persona de la empresa.

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

Sí. Semestralmente medimos los kpis principales a través de las encuestas de satisfacción interna:

- satisfacción con la empresa
- satisfacción con el calendario laboral
- satisfacción con la flexibilidad y horario
- satisfacción con la conciliación
- seguridad en el empleo
- satisfacción con las condiciones de trabajo

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, el plan de comunicación y satisfacción interna se elabora anualmente, se revisa semestral, trimestral y mensualmente.

La parte específica de conciliación se revisa con carácter semestral en las reuniones estratégicas, con gerencia y los líderes.

Además, el equipo también lo evalúa con las encuestas de satisfacción interna y en reuniones con sus líderes.

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Estamos implementando el teletrabajo en la empresa. Su puesta en marcha se materializa a través de un sistema que mantiene intactas la comunicación y la cultura de empresa y va alineado con la Evaluación de Desempeño y Desarrollo de las competencias core de cada persona.

También estamos dotando de más flexibilidad a los puestos transversales dando opción de realizar jornada continua.

¿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
- 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?

Facilitar el trabajo a distancia a todas las personas en otras comunidades autónomas para nuestras delegaciones en el territorio español.

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?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 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.
- 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?

- Proyecto MULTISALUD: gira en torno a la salud física, laboral, financiera y mental.
- Instalaciones con zona chillout, azotea adaptada como zona de relax y espacio para comer al aire libre.
- Acuerdo con el gimnasio más próximo para hacer una tarifa adaptada a los empleados de NODRIZA tech.

- Compra de Fruta fresca semanal en la empresa para todas las personas.
- Servicio de quiromasajes semanal que todos pueden coger.
- Clases de inglés gratuitas en diferentes niveles para todos los NODRIZERS.
- Actividades de teambuilding periódicas relacionadas también con nuestros valores y filosofía
- Asumimos el coste de gestión de las bajas por paternidad y maternidad.
- Formación integral en todas las áreas.
- Sesiones de coaching y de liderazgo.
- Impulso de la marca personal a través de la marca NODRIZA tech.
- Pack regalo para todas las personas de NODRIZA tech con boda o nacimiento.
- Premios continuos por sugerencias que aporten valor a la compañía.
- Flexibilidad en caso de necesitar teletrabajar por razones como enfermedad de hijos.

¿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.
- 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?

Ofrecemos un día más de vacaciones que lo estipulado en el convenio. Además del convenio, nuestro sistema de gestión se basa también en el libro de normas donde tenemos todas las mejoras desarrolladas y a disposición del equipo.

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.

Nuestro plan de igualdad está disponible a nivel interno y lo llevamos trabajando varios años.

También se despliegan las patas principales del plan en el libro de normas gracias a

nuestro sistema de transparencia. Además, en lo relativo a la contratación y desarrollo de personas en NODRIZA tech nos aseguramos de que prime la igualdad de oportunidades. El equipo recibe una formación específica y adicional sobre este tipo de situaciones antes de empezar a trabajar, marcando una política de 0 sesgos, 0 preferencias y 0 discriminación.

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.

Sí, en la encuesta de comunicación interna tenemos apartados específicos que evalúan la satisfacción con la empresa y la igualdad de oportunidades. También se evalúa en las reuniones estratégicas y en las reuniones de cada líder con su equipo. Desde RRHH tenemos implantados sistemas de control de igualdad que revisan que el sistema siga su curso adecuadamente. Disponemos de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables (sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa...). Recogemos todos los datos de los trabajadores activos con estas segmentaciones en un archivo que permite extraer estadísticas. Cada trimestre se analizan los datos para extraer datos que configuren la estrategia de contratación para el siguiente trimestre. Adicionalmente contamos con un dashboard 100% digital para facilitar la toma de decisiones en este campo, de hecho, con factorial podemos trazar esta información al momento. Realizamos análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) al CEO de la compañía para analizar posibles desviaciones y tomar acciones correctoras en caso de ser necesarias.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Hemos creado colaboraciones con DFA, Stylepack, YMCA e INAEM (tienen bolsa de empleo de personas con discapacidad). De esta manera, contamos con estas entidades como proveedores de talento y agencias de colocación. Las ofertas que lanzamos públicamente las compartimos con ellos para que nos aporten currículums, por ello siempre que abrimos una vacante la abrimos también a estas tres entidades partners.

De forma adicional, impulsamos también la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral a través de stakeholders y empresas como Stylepack, que forman parte de nuestros procesos core en TodoCESPED al preparar la caja de muestras, donde el 90% de la plantilla tiene discapacidad.

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.

Hemos sido firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas hasta 2023 y además trabajamos con esas metodologías. También contamos con memoria de sostenibilidad anual donde lo manifestamos y también completamos la plataforma de gestión de los ODS.

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

- 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.
- 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

- 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?

A nivel de responsabilidad social corporativa nos apoyamos en el equipo, tanto para implementar los proyectos como para participar en los mismos y alinearlos con nuestra estrategia. Trabajamos el área social, medioambiental, transparencia económica y, por supuesto, a nivel interno. Tenemos más de 20 proyectos en marcha, como la creación de pozos de agua en Darsilameh (Gambia), la preparación de las cajas de muestras de nuestro césped artificial por parte de un equipo de la Fundación DFA, donaciones de pastillas desinfectantes a entidades sin recursos, etc. Las iniciativas que nosotros impulsamos especialmente a través del equipo y de su apoyo son las siguientes:

- Recogida, donación y reparto de equipos informáticos a YMCA y a un colegio de Pinseque.
- Recogida, donación y reparto de ropa, mantas y juguetes para Cruz Roja, Albergue de Zaragoza, Darsilameh, entre otros.
- Mentorizar y compartir conocimiento por parte de profesionales de nuestro equipo de forma totalmente voluntaria para ayudar a emprendedores y personas que están empezando con sus proyectos a través de mentorías, tanto con AJE Aragón como con iniciativas propias de mentoring.
- Participación en acciones de obra social de proyectos y entidades de las que son miembros nuestro equipo, como las Jornadas Deportivas solidarias de La Entrada de Jesús en Jerusalén.
- Donación a Aspanoa del dinero recaudado con la venta de ilustraciones hechas de forma voluntaria por nuestra diseñadora.
- Participación en la iniciativa de ECODES "Río y Juego".
- Impulso conjunto del equipo del proyecto #TodoCESPEDrosa con el que apoyamos la lucha contra el cáncer de mama a través de varias iniciativas.
- Participación en eventos de RSC o que promueven valores con los que nos alineamos.
- Retos de concienciación para promover internamente el ahorro energético.
- Retos de concienciación para promover internamente el consumo de plástico cero.
- Retos de concienciación para promover internamente la reducción del uso de papel y digitalización de procesos.

Tenemos planificados más voluntariados corporativos y acción social desde 2020, pero dada la situación de la pandemia han requerido posponerse.

Además, estamos materializando nuestra fundación "NODRIZA tech Opportunities". Ya

tenemos el planteamiento inicial de la misma, donde impulsaremos actividades de forma proactiva que van a mejorar nuestro entorno más que significativamente. Por ejemplo: impulsar quedadas para recoger basura de la orilla del Ebro, de parques y zonas verdes, concienciación ante la iniciativa "Zaragoza no es un cenicero", voluntariados corporativos en entidades que necesiten apoyo (horas, voluntarios y recursos)

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

Las colaboraciones más destacadas son con Stylepack, INAEM, Cruz Roja, Albergue de Zaragoza, Bomberos Unidos BUSF, ECODES, AJE Zaragoza, AFA, ADEA, YMCA, Cofradías de la semana santa de Zaragoza (Entrada de Jesús en Jerusalén, donación a Sangre de Cristo pastillas desinfectantes), AFRICagua y cualquier entidad que lo necesite y podamos darle respaldo alineado con nuestra estrategia. También lo haremos a través de NODRIZA tech Opportunities.

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

Continua, anualmente se planifican, se asignan recursos y se despliegan en nuestro plan estratégico de Responsabilidad Social Corporativa. Se le da seguimiento mensual, trimestral, semestral y anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Artístico:

- Compartimos conocimiento a través de nuestra página web, canal de YouTube, Guías y manuales de identidad corporativa y cómo hacerlos para que cualquier empresa pueda seguir las pautas profesionales de adaptación de una imagen corporativa.
- Colaboración con Aspanoa (y queremos ampliar a más entidades) con la donación de lo recaudado al poner a la venta ilustraciones de nuestra diseñadora.
- Podcast empresarial donde compartimos con invitados de referencia a nivel nacional programas sobre empresa y emprendimiento (CEO de BSH, CEO de Dorsia, Director de marketing de Ibercaja, etc).
- NODRIZA tech fue espacio de grabación de un cortometraje de la academia de cine Un Perro Andaluz.

Musical:

- En NODRIZA tech tenemos un estudio profesional de grabación específicamente diseñado y aislado acústicamente. Lo utilizamos tanto para todo el contenido audiovisual que compartimos desde la empresa como para potenciar el ámbito cultural en materia musical. Aquí ensayan grupos como Pardiez! o Birlibirloque, los Kramers. Son además miembros del equipo forman parte de grupos de música y vienen a ensayar aquí a NODRIZA tech siempre que quieren, por supuesto de forma totalmente gratuita. Disponemos de todo el material necesario para que puedan hacerlo.

Literario:

- Nuestro CEO Pablo ha escrito el Libro de Las Personas y el Libro de las Ventas. En el caso del Libro de las Personas (nuestra piedra angular en materia de equipo y gestión del mismo) vamos a ponerlo a la venta y, todo lo recaudado, será destinado a potenciar

proyectos sociales con nuestra Fundación y las entidades con las que colaboramos.

Deportivo:

- NODRIZA tech hemos colaborado con el Real Zaragoza.
- NODRIZA tech somos patrocinadores oficiales de las Jornadas Deportivas que organiza una cofradía de la que una persona del equipo es miembro. Así, promovemos el deporte externamente, apoyamos a los proyectos de las personas de nuestro equipo y, además, todo lo recaudado ese día se destina a Obra Social.
- Potenciamos el estilo de vida saludable en nuestra empresa a través de varias iniciativas: andadas conjuntas, #TodoCESPEDrosa para combatir el cáncer de mama con una andada y nuestro decálogo de la prevención.
- Impulsamos también retos deportivos y nuestro departamento de satisfacción interna está dando forma a la iniciativa NODRIZA tech MULTIsalud en este campo.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Tanto a nivel empresa con iniciativas que solicita nuestro equipo porque forma parte de entidades como Pardiez!, Birlibirloque, La Cofradía de La Entrada de Jesús en Jerusalén.... Como las iniciativas con las que sabemos que podemos impulsar si nos alineamos con entidades específicas, por ejemplo, Aspanoa, Cruz Roja o Stylepack.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De forma continua, forman parte de nuestra estrategia de RSC anual.