

RSA PLUS 2024 - 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

Doce de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Diez 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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Dentro de nuestro plan de igualdad , poseemos unos objetivos de conciliación responsable como analizar la conciliación de la vida laboral , familiar y personal, que forma nuestra plantilla, y se establecen objetivos.

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

Otra medida a tomar : ?En todo caso y siempre que sean necesarias nuevas contrataciones, sustituciones y /o se produzcan bajas, la empresa adjudicataria se compromete a contratar a mujeres?

Y otra medida importante ?Garantizar la adopción de medidas para prevenir, controlar y erradicar el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, Entre otras se les da opción a los trabajadores con niños, ir a adaptación del colegio, Asistir a sus actuaciones infantiles. Acudir al médico los trabajadores que tienen familiares o pareja o hijos con algún problema para acudir al médico.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Nuestro método es escucha activa de las necesidades de nuestro equipo, para la 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 trabajo con teletrabajo

Poseemos un buzón de sugerencias y este año se incorporó una encuesta de clima laboral.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

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 estas acciones son las correctas y si hay que diseñar nuevas medidas .

Este año estamos haciendo un registro de las acciones que realizamos concretas, en cuanto a salidas específicas por ayudas a familiares, salidas asistencias al colegio . Pues las de horarios hace años que se van evaluando. (cada año un equipo coge unas fiestas), Se miran incluso cinco años atrás.

No obstante llevamos dos años con el seguimiento de ayuda por libros escolares, a las personas que tienen niños en edad escolar. En cada objetivo están los instrumentos de seguimiento.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

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

Como medida para evitar desplazamientos innecesarios, se realizan trabajos en dependencia de la de la distancia. Se posibilita que cada equipo lleve una localidad de acción,. Le damos importancia al tiempo de desplazamiento para poder ser competitivos frente a tiempos.

Tiempos de fines de semana-Evitamos tiempos innecesarios en oficina estando en sus domicilios con sus familiares.

Aprovechamiento activo del tiempo. Tiempos que se realizan todas las tareas, pueden hacer sus gestiones particulares (siempre que la carga laboral lo permita) y se comunique a algún responsable de oficina, para poder dejarlo escrito.

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

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

Evitamos desplazamientos innecesarios. Siempre va primero el encargado del grupo para agilizar y minimizar el personal, aunque le toque trabajar en ese turno.

En los viajes que realiza la empresa, siempre en cada equipo pueden viajar dos personas, para poder conciliar con la familia.

Para facilitar la movilidad la empresa les ofrece un coche que se lo llevan a sus domicilios.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

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

Entre ellos se cambian los días de trabajo, sólo lo tienen que comunicar al jefe de equipo. Eligen a ser posible todas las vacaciones y la distribución como ellos prefieran siempre prevalece las vacaciones de la pareja del trabajador, siempre y cuando la pareja tenga un contrato de trabajo.

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

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

Fomentamos que los futuros padres hagan uso de su permiso de paternidad de manera corresponsable con su pareja, para colaborar activamente con el cuidado familiar real.)

Al ser empresa pequeña, se les permite realizar durante las horas de trabajo salidas con su familia (arreglo del coche de un hijo, médico de un hijo, operaciones de un familiar, incorporaciones al puesto de trabajo de hijos, búsqueda de empleo con hijos,

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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)

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 órgano 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 las familias.

Las materias que integran este Plan para el empleo (reclutamiento), el desarrollo profesional (formación) , la promoción, transferralización 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?

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 reclamación 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?

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

|

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

SO 9001

Código de conducta ética

Sello de Responsabilidad Social de Aragón

Pertener a la asociación de Funerarios de Aragón-Arfa

Pertener a la asociación de Funerarios de España-Panasef.

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

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Somos sensibles con la responsabilidad social y todo lo que conlleva. Ponemos en valor la calidad humana y profesional de nuestro equipo. Trabajamos en varias líneas y siempre con el calendario. Cuando incluimos acciones sociales nuevas se 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 Deportiva Paniza Plaza
Asociación Deportiva Dominicos
Asociación deportiva de fútbol Lécera
Iglesia Católica
Asociación de familias numerosas de Aragón

¿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-Café de acompañamiento al duelo, Charlas sobre la muerte, siempre junto a escritores aragoneses, fomentando la lectura aragonesa.
Colaboración activa junto con asociaciones aragonesas, como asociaciones de amas de casa, celebramos el día de la mujer, el día del mayor, participamos en todas las que nos invitan.
En el momento que obsequiamos con detalles de empresa, ya sean Fiesta de Navidad, u otras fiestas, se regalan comida tradicional aragonesa, quesos, vinos, jamones. O se

compran en tiendas 100% aragonesas, Siendo la política desde hace 40 años.
En nuestra publicidad , representación o datos de nuestra identidad difundimos que somos una empresa 100% capital aragones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Coral la Almuniese.
- Coral Zaragoza de la fundación 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?

Son secuenciados en actividades anuales, suele ser una vez al año con cada asociación.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=aa050c1bdbaa881afc6f1243d461c18e5c736dd71601289975>

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Reutilizamos todo el papel, siendo este ecológico.

Impresiones innecesarias no hacemos.

Todos los materiales que compra la empresa, como ataúdes o urnas cinerarias son ecológicas,

La luz que consumimos es totalmente verde y certificada.

Recogemos la ropa de todos los familiares que lo solicitan y la llevamos a centros de insercción Laboral.

Colaboramos con carreras solidarias.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

En caso afirmativo, información adicional

No cuenta formalmente, pero todo recae en gerencia y transmitirlo al resto del equipo,

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

En caso afirmativo, información adicional

Las recogida de ropa de los familiares fallecidos, Recogemos en su domicilio, o donde nos diga la familia, en el tiempo que ellos consideran oportuno. sigue haciendo impacto positivo en la sociedad. Tanto para el cliente como para el resto de familiares. (Es un beneficio para todos,)

Esta acción es la que en el paso del tiempo nos la siguen solicitando.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

El Objetivo 15 pretende impulsar un uso sostenible de los ecosistemas , principalmente a través de la lucha contra la deforestación y la degradación del suelo, Utilización del menor papel posible, papel reutilizable. Consumo responsable de Luz verde, Recogida de la ropa de los familiares .

objetivo12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE. ECOFUNERALES -FUNERALES SOSTENIBLES : La idea de crear un funeral sostenible , un servicio funerario de mínimo impacto ambiental, nace de la creciente sensibilidad por disponer de soluciones que reduzcan los efectos negativos de nuestro estilo de vida en el ecosistema. En materia funeraria, esta sensibilidad puede traducirse en celebrar sepelios en instalaciones con gestión medioambiental certificada, en utilizar materiales que no destruyan los bosques ?por tala incontrolada de madera para fabricar ataúdes-, en imprimir recordatorios en papel reciclado, en optar por un transporte sostenible. Nuestro Objetivo es dar un nuevo sentido a la propia muerte desde la sensibilidad ecológica.

Objetivo 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

En nuestros 35 años de trayectoria, hemos a basado nuestra línea de actuación, en valores fundamentales de respeto a las personas, a su dignidad y a sus necesidades, estando en constante evolución, dando cada vez más relevancia a la protección de los derechos, especialmente los relacionados con la calidad y deontología en la prestación de servicios que se consideran básicos y esenciales en la vida cotidiana tal como ocurre con los servicios funerarios.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

En caso afirmativo, información adicional

Se comunican por escrito, otras verbalmente y otras por difusión whatsapp.