

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ZFOAM ESPAÑA, S.L.**

CIF:B50525187

Polígono Industrial Alfajarin P10

50172 - Alfajarín

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

30/06/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

49

### 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.**

No disponemos de Plan de Igualdad pero sí que llevamos a cabo políticas, procedimientos y acciones que ayudan a conciliar la vida profesional y personal de las personas que forman parte de la empresa que se comunican a todos los empleados cuando entran a trabajar en la empresa y siempre tienen a su disposición la información.

**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**

Disponemos de una encuesta de clima anual donde se abarcan este tipo de aspecto.

También hemos realizado un estudio de riesgos psicosociales a través de la herramienta FPSICO 4.1.

**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**

Al ser una PYME el trato entre todos los compañeros y con los superiores es muy cercano y cuando alguien necesita algo para poder conciliar, se habla se trata y no hay ningún problema al respecto. No hay un seguimiento formal como tal.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

#### **8. En caso afirmativo, información adicional**

Lo hemos valorado y tenemos los contactos, pero de momento no lo hemos puesto en marcha.

#### **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?**

No hemos indicado ese apartado

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

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

No hemos indicado ese apartado

**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?**

No hemos indicado ese apartado

**¿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?**

No hemos indicado ese apartado

#### **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.**

No disponemos de Plan de Igualdad pero sí conjuntos de medidas basado en igualdad de oportunidades. La estructura salarial es igual para todos siempre basado en la experiencia, formación y categoría.

Se realizan evaluaciones del desempeño anual donde de manera objetiva se reporta feedback a las personas sobre su desempeño, así como objetivos que se quieren trabajar a lo largo del siguiente año, propuestas de posibles formaciones y el objetivo a futuro es que cuando esté más madura esta herramienta, poder enfocarlo a planes de carrera y escalado económico, siempre basándose en hechos objetivos para ofrecer igualdad de oportunidades a todos los trabajadores.

**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.**

Se evalúan en la encuesta de clima en el cuestionario de riesgos psicosociales y de manera más informal, hablando directamente con los trabajadores. Somos una empresa mediada, con un trato muy cercano con todos los empleados y dirección siempre está disponible para poder hablar de cualquier cuestión o tema que pueda preocuparle a los trabajadores.

**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.**

aunque por tamaño no estamos obligados al cumplimiento normativo, disponemos de trabajadores que cumplen con este requisito, además estamos en contacto constante con CEE para poder realizar colaboraciones laborales, proyectos puntuales e incluso se ha planteado otras alternativas como disponer de estos trabajadores en nuestras instalaciones para fomentar la inserción en el mercado laboral.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Somos miembros del Pacto Mundial

**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?**

Campaña de recogida de material escolar  
Campaña de recogida de juguetes  
Campaña de recogida de ropa  
Campaña de recogida de material informático

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

Cruz Roja  
CAAR  
Sindicato Policía Nacional

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

Cada campaña se realiza anualmente

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Actualmente no tenemos ninguna acción orientada a la cultura en Aragón.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Actualmente no tenemos ninguna acción orientada a la cultura en Aragón.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Actualmente no tenemos ninguna acción orientada a la cultura en Aragón.

**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**

Dashboard Overview ([unglobalcompact.org](http://unglobalcompact.org))

**¿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**

Se comparte el logo y se explica qué significa a los trabajadores. En las formaciones internas que damos donde tratamos temas de Calidad y Recursos Humanos siempre aportamos todas las acciones que realizamos para cumplir los ODS, así como otras certificaciones como la ISO, Residuo cero etc... para concienciación de los trabajadores.

**¿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**

Responsable de Calidad y apoyada por la responsable de RRHH

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Por ejemplo para ODS 7. Energía asequible y no contaminante, medimos mensualmente la generación de energía y consumo de las placas solares que hemos instalado en la

empresa, calculando las equivalencias y ahorro que ha supuesto.

**¿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**

Estamos certificados en Residuo Cero, hemos instalado placas fotovoltaicas para autoconsumo y vertimos también a la red, todos los trabajadores tienen igualdad de oportunidades basándonos en herramientas de evaluación objetivas, fomentamos hábitos saludables de comida ofreciendo fruta periódicamente a los empleados... Hemos invertido también en instalaciones e infraestructuras lo más eficientes posibles y sostenibles con el medioambiente.. etc.

**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**

Realizamos campañas internas de concienciación con ODS. También parte de los indicadores que tenemos para alcanzarnos, o se requieren en la ISO 14001 que estamos certificados y también se incluyen en los indicadores del cuadro de mando de dirección.