

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GRUPO GEN ARQUITECTURA, C.OOP.

CIF:F99512964

C/ Ciprés Nº8, 4ºb.

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

30/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

9

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.

Los trabajadores de Grupo Gen Arquitectura disponen de flexibilidad horaria siempre y cuando se cumpla la jornada de trabajo. Debido a la implantación de la empresa en el medio rural, existe especial permisividad para la resolución de asuntos personales o proyectos profesionales paralelos en la capital, incluso para la realización de teletrabajo para evitar excesivos traslados a las oficinas.

Además, independientemente de su sexo, todos los trabajadores tienen el derecho de acogerse a jornada reducida en caso de estar a cargo de personas dependientes o niños menores de 12 años.

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

Se realiza un seguimiento individualizado de la situación personal de cada trabajador, con reuniones trimestrales. Se adoptan medidas de corrección acorde al feedback recibido por el trabajador.

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

Aspectos como la estrategia de responsabilidad social, el bien estar laboral y por lo tanto la conciliación desarrolladas por Grupo Gen arquitectura, son tema central en la reuniones trimestrales de equipo. Se establece por tanto semestralmente una valoración sobre las medidas de conciliación incluidas en el Plan de Igualdad.

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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

-

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

-

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)

- 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?

Grupo Gen Arquitectura opera como una plataforma facilitadora para todos sus trabajadores, y ello nace desde su condición de cooperativa. La cooperativa está abierta de forma continua a colaborar mediante la dedicación de tiempo, esfuerzo, retribución económica o facilitación de red de contactos con cualquier proyecto personal o profesional paralelo de sus trabajadores.

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

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

-

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)

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.

Actualmente Grupo Gen Arquitectura se encuentra en proceso de elaboración de su propio Plan de Igualdad, pese a disponer de menos de 50 trabajadores, cifra que establece la ley para su obligatoriedad.

La concienciación de Grupo Gen Arquitectura respecto a la igualdad en todos los ámbitos es total, teniendo la filosofía interna de aprovechar el talento de todas las personas independientemente de su condición. Se toman medidas relativas al acceso al empleo;

condiciones de trabajo; promoción y desarrollo de las personas; acoso en el trabajo; uso de lenguaje no sexista en la comunicación.

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.

Grupo Gen Arquitectura dispone de un responsable de las medidas enfocadas a la igualdad laboral, que coincide además con la figura instructora del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual.

Dicho responsable realiza un seguimiento continuado de las mencionadas medidas, y establece reuniones periódicas con los trabajadores.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

NO

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.

-

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un compromiso público por parte de Grupo Gen Arquitectura, firmado por todos sus socios de apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Con este compromiso, asumimos que sus principios formen parte de la estrategia, la cultura y las operaciones diarias de nuestra empresa, y de participar en proyectos de colaboración que promuevan los objetivos de desarrollo más amplios de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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.
- 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.
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

La mayor parte de los proyectos en los que trabaja Grupo GEN Arquitectura, implican un impacto positivo en el medio y en las personas. Al margen de las actividades remuneradas, se colabora de forma muy activa en los siguientes proyectos:

- Asociación de Amig@s de La Villa romana de la Malena (AVIROMA). Coordinación de proyecto de Gestión del Patrimonio Histórico mediante el cual se pretende impulsar el desarrollo de Azuara a través de la activación de su patrimonio.
- Asociación Territorio Goya. Asesoría técnica en proyectos de tipo artístico, expositivo y cultural, con el objetivo de impulsar el desarrollo de la Comarca Campo de Belchite a través de la cultura y la tecnología.
- Colegio de Educación Especial, Infantil y Primaria Gaspar Remiro de Épila. Asesoría técnica para el desarrollo de un nuevo Patio de colegio más inclusivo, sostenible, naturalizado, lúdico y educativo.
- Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge. Colaboración en la realización de

charlas y seminarios de orientación profesional, así como realización de tutorización a alumnos de arquitectura durante el desarrollo de prácticas profesionales y acompañamiento durante el progreso de sus estudios universitarios.

- Colegios La Salle Montemolín, Escuelas Pías, C.R.A. L'Albardín. Realización de charlas y seminarios de orientación profesional y colaboración en proyectos específicos de innovación educativa a través de consultorías técnicas relacionadas con la arquitectura y la cultura.

- Asociación Infantil en La Muela. Colaboración en las campañas de recaudación de fondos y participación en la campaña de fabricación de mascarillas mediante impresión de piezas con impresora 3D.

- Asociación José Antonio Marín Jiménez en Calatayud, mediante la asesoría técnica en el desarrollo de proyectos arquitectónicos (colegios, guarderías, hospitales...) en Burkina Faso.

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

Las asociaciones más recurrentes con las que se ha colaborado los últimos años han sido:

- Asociación "Ningún niño sin merienda" en La Muela (Zaragoza).

- Asociación José Antonio Marín Jiménez en Calatayud, que trabaja en proyectos de desarrollo en África Subsahariana (principalmente en Burkina Faso).

- ACNUR

Además, se colabora muy intensamente con asociaciones como AVIROMA o TERRITORIO GOYA, que luchan por el desarrollo de territorios despoblados y desfavorecidos en Aragón a través de la cultura.

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

Se destina un presupuesto aproximado equivalente al 1% del beneficio de la compañía a acciones sociales. La periodicidad de las mismas depende de cada uno de los proyectos de interés con los que se colabora. En ocasiones puede tratarse de una única acción anual como fue el caso de la colaboración con "Ningún niño sin merienda" en La Muela (Zaragoza) en la fabricación de protectores para sanitarios en momentos de pandemia por COVID-19; o pequeñas aportaciones a organizaciones locales (Épila o Fuentes de Ebro) que realizan acciones sociales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Charlas de orientación profesional en colegios y centros universitarios.

- Tutorización de alumnos de arquitectura e historia en el desarrollo de prácticas profesionales en asociaciones culturales.

- Participación en foros y congresos del sector.

- Participación en foros relacionados con lo rural y el desarrollo territorial.

- Participación en foros relacionados con el mundo del arte.

- Colaboración en la organización de exposiciones, jornadas o charlas entorno a lo rural, la arquitectura y el arte.

- Colaboración en proyectos culturales mediante soporte técnico (exposiciones y jornadas culturales fundamentalmente)

- Mecenazgo económico de proyectos relacionados con lo rural y con la promoción de la

cultural arquitectónica.

- Publicación de artículos de investigación relacionados con la difusión del arte, el patrimonio histórico, la cultura y la arquitectura.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Colegios profesionales (Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón y Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Zaragoza).
- Entidades educativas (Universidad de Zaragoza, Universidad San Jorge, Instituto Escuelas Pías de Zaragoza, CRA L'Albardín de Azuara, CEIP Gaspar Remiro de Épila, la Salle Montemolín de Zaragoza).
- Asociaciones culturales (Asociación de amig@s de la Villa Romana de la Malena -AVIROMA-, Territorio Goya Apostando al futuro).
- La Era Rural
- MEDS International Workshop
- Medios de Comunicación

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones de colaboración con las entidades citadas dependen directamente de la programación de acciones de las propias entidades. De forma general se puede indicar que se realizan acciones de forma continuada, sumándole a ello periodos de intensidad concentrada en la preparación de exposiciones o jornadas de varios días o semanas de duración.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

-

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

Sí

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

- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

-

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

-

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

-

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

-

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

-