

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

#### **EQUIMODAL**

CIF: B50534205

Polígono Malpica Calle E, 12

50001 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

27 de Septiembre de 2024

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

49 empleados

### 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.**

Desde hace más de 4 años las medidas de conciliación se han implantado de manera no escrita en Equimodal. En septiembre 2024 se han desarrollado las políticas de conciliación y se han comunicado oficialmente a todos los trabajadores

#### **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 ha previsto evaluar la satisfacción de los trabajadores con las medidas de conciliación.

Se realizarán encuestas para evaluar:

- Percepción de la flexibilidad en su puesto de trabajo.
- Bienestar emocional en el entorno laboral y persona.
- Uso de las medidas de conciliación implementadas
- Satisfacción general con las políticas de conciliación.

Además, se medirá periódicamente (a partir de la difusión de las políticas de conciliación y posteriormente de manera anual) el impacto de ellas en la tasa de absentismo laboral, rotación del personal, productividad y satisfacción general.

#### **5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o**

## **Políticas implantadas?**

NO

## **6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Dado que el plan de conciliación está en fase de evaluación, en este momento no se pueden evaluar estos aspectos.

## **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>**

NO

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

Sin respuesta

## **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.).
- 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?**

Todas las personas que no trabajan directamente en el departamento de producción o con tareas relacionadas con ellas disponen de flexibilidad horaria para desempeñar sus tareas. Además, Equimodal proporciona todos los medios a los trabajadores para que puedan trabajar en modalidad de teletrabajo ciertos días a la semana.

Para el caso del personal de producción, se ofrece la posibilidad de los cambios de turno con otros compañeros con la supervisión y coordinación del encargado de producción.

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

- 7. Otras

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

No aplica al no haber diferentes centros de trabajo.

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

- 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?**

- Formación
  - Entorno de trabajo con zonas de descanso amigables dedicadas al bienestar
  - Promoción y patrocinio de actividades deportivas

**¿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

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

no aplica

## **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.**

La empresa cuenta con menos de 50 trabajadores por lo que no dispone de un plan de igualdad. A pesar de esto, en 2023 se comenzó a desarrollar el plan de igualdad que está en fase de finalización para ser presentada en el registro REGCON.

**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?**

NO

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

No aplica

**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.**

Persona con discapacidad ---inserción ASAPME

**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.)?**

NO

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

No aplica

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

SI

**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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.

- 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.

### **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.

- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

En Equimodal se toman acciones para conseguir el acceso al mundo laboral de personas con dificultades.

Además, los empleados de Equimodal participan activamente como voluntarios en colaboración con ASAPME (Asociación Aragonesa Pro Salud Mental). A través de esta iniciativa, contribuyen en diversas actividades organizadas para los socios y usuarios del centro de día, apoyando el bienestar y la integración de las personas con problemas de salud mental. Este compromiso refuerza el valor de la solidaridad y la responsabilidad social que forman parte del ADN de nuestra empresa.

Se colabora además, con la fundación San Blas para la incorporación de inmigrantes sin trabajo proporcionándoles la formación necesaria para su integración en Equimodal.

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

Desde hace más de dos años, Equimodal colaboración con la fundación San Blas de Zaragoza (<https://fsblas.org/>) para la inserción laboral de personas sin techo acogidas por esta fundación.

Desde julio de 2024, Equimodal ha iniciado una nueva colaboración con ASAPME, no solo para continuar con las acciones de voluntariado con sus usuarios, sino también para promover la integración laboral de las personas que utilizan los servicios de orientación laboral de ASAPME. A través de esta iniciativa, presentamos nuestras vacantes y ofrecemos a los usuarios de ASAPME la oportunidad de formar parte del equipo de Equimodal, facilitando su inclusión en el mercado laboral y reforzando nuestro compromiso con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades. (<https://asapme.org/>)

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

Las actividades enfocadas en la inserción laboral, en colaboración con la fundación San Blas y ASAPME, se llevan a cabo de manera continua cada vez que surgen vacantes en la empresa.

En cuanto a las acciones de voluntariado, se ha establecido una periodicidad mínima de

seis meses para su realización, garantizando el compromiso sostenido con la comunidad. La primera actividad de voluntariado se celebró en septiembre de 2024, marcando el inicio de una colaboración constante y significativa.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Ha comenzado internamente una campaña de difusión de la cultura promoviendo que los trabajadores visiten lugares de la geografía aragonesa y envíen fotos con algún objeto identificativo de Equimodal. Posteriormente, estas fotografías son compartidas con todas las partes interesadas a través de la web.

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

Todo el personal de Equimodal participa en esta iniciativa implicando a su entorno familiar si lo desean.

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

Se invita a que se realicen las fotos de manera continuada incidiendo más en periodos vacacionales.

## **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**

No aplica.

### **¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### **¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

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

- Formación en economía circular a toda la plantilla.
- Formación continua en aspectos relacionados con la prevención de riesgos
- Jornadas de voluntariado con ASAPME
- Fomento de participación en la carrera de la mujer y carrera de las empresas entre otras.
- Acciones orientadas a la disminución del impacto ambiental de las actividades productivas de EQUIMODAL

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

Equimodal cuenta con un responsable HQSE que lidera actividades enfocadas a la mejora del trabajo (prevención de riesgos) y a la mejora del impacto ambiental de sus actividades.

Una persona dedicada al fomento de actividades relacionadas con la responsabilidad social corporativa entre sus funciones.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Se ha realizado una evaluación del ciclo de vida de un modelo de contenedor. Además, y, además, se dispone de indicadores relacionados con la economía circular y con, entre otros, eficiencia en el uso de materias primas, reciclaje y valorización, ecodiseño de productos, cadena de valor circular y promoción de la producción y el consumo responsable. Disponemos de un KPI que mide el grado de circularidad de los contenedores.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿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**

Se planifican acciones orientadas a prevenir los riesgos laborales (objetivo 8), se desarrollan proyectos de I+D+i (objetivo 9), acciones derivadas a reducir el impacto ambiental (objetivos 11, 12 y 13).



Además, Equimodal pertenece a grupos empresariales y clusters (objetivo 17) .

**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?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

los KPI son gestionados por los trabajadores de la organización, además se comunican periódicamente a todo el personal.

Equimodal cuenta, además, con un plan de comunicación externa a través de las redes sociales donde se presentan las acciones llevadas a cabo (economía circular, participación en foros para la igualdad, ferias de empleo, nuevos desarrollos, etc).