

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INGENNUM URBAN CONSULTING, S.L.P.

CIF:B99341638

C/Alfonso I nº17.- 8ª Planta

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Marzo 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

44

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.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución efectiva de mujeres y hombres. Esta se focaliza en conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde todos puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida. Conscientes de que la conciliación contribuye a una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando la igualdad de oportunidades entre géneros para poder desarrollarse de forma igualitaria en todos los ámbitos de la vida, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal, Ingennus ofrece a los trabajadores los siguientes beneficios:

HORARIO FLEXIBLE:

La franja horaria en la que los miembros de Ingennus pueden desarrollar su trabajo es entre las 7:30 a.m y las 19:30 p.m. La única restricción que existe es la comunicación del horario que se desea realizar, con el fin de que estas medidas no vayan en detrimento de la organización. En las jornadas completas deberá realizarse una parada mínima de una hora para poder comer, descansar y compartir momentos de distensión con los compañeros. Las personas que por ley se acogen a una jornada reducida, pueden disfrutar de una jornada continua, evitando jornadas partidas e ineficientes tanto en la vida laboral como fuera de ella. Si uno de los miembros del necesita cambiar su horario por motivos justificados, solo tiene que rellenar una solicitud que, cumpliendo con los elementos citados

en el párrafo anterior, será aprobada para cubrir sus necesidades. Esto permite que padres y madres puedan compatibilizar los horarios de sus hijos con los suyos, pudiendo disfrutar de más tiempo y mayor calidad en familia, así como cuidar de las personas dependientes o familiares con necesidades específicas.

OTRAS INICIATIVAS PARA LA CONCILIACIÓN

Las siguientes medidas tienen como finalidad facilitar el acceso de los miembros del equipo de Ingennus a algunos beneficios extraordinarios que faciliten su día a día. Son gestionados desde la organización con el fin de liberar a los miembros del equipo de gestiones en su vida cotidiana. Todo el mundo se puede beneficiar de los mismos comunicándolo a su responsable directo y a la Responsable de Personas.

- Horario de verano (8-15:00h).
- Horario continuo en la semana de las Fiestas del Pilar.
- Gimnasio y pista de pádel en el centro laboral a precios muy económicos.
- Gastos guardería. Se trata de un sistema de vales para pagar en las guarderías afiliadas a la red del proveedor para el primer ciclo de educación infantil, niños de 0 a 3 años, quedando excluidos los gastos adicionales que pudieran ocasionarse dentro de la guardería como (excursiones, material, etc.)
- Formación. Este producto tiene la finalidad de actualizar, capacitar o reciclar al trabajador, por lo que el curso debe estar relacionado con su actividad o desarrollo carrera profesional.
- (...)

Todas estas medidas favorecen:

- Mejora en el clima laboral
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo
- Disminución de estrés y conflictos laborales
- Aumento de la satisfacción del personal
- Aumento de la retención del talento cualificado, disminuyendo a su vez el coste de reclutamiento y formación
- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla
- Mejora del compromiso de los miembros del equipo
- Mejora del rendimiento
- Aumento de la implicación de los miembros del equipo en los objetivos de la organización
- Aumento de la capacidad productiva
- Mejora de la atención y prestación del servicio
- Disminución del índice de absentismo
- Atracción del mejor talento

Por último, desde la pandemia se fomenta el teletrabajo, proveyendo de todos los recursos necesarios a los trabajadores para poder garantizar las mejores condiciones posibles, respetando al máximo los horarios de trabajo y favoreciendo la conciliación.

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

Existe una encuesta de clima laboral que se envía y analiza de forma anual, y que incluye, entre otros, un epígrafe de "bienestar y salud" con un total de 12 preguntas al respecto y que hacen referencia a:

- Carga de trabajo
- Nivel de estrés
- Promoción de un estilo de vida saludable
- Herramientas que favorecen la conciliación
- Beneficios sociales
- Vacaciones
- Teletrabajo
- Horario y calendario laboral
- Motivación y responsabilidades

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

Ingennus cuenta con su propio Departamento de Personas, desde el cual se establecen de forma periódica objetivos y medidas concretas relacionados con bienestar y conciliación, entre otros.

Además, una vez analizadas de forma anual las encuestas de satisfacción y clima, se crea un plan de acción específico con medidas que fomenten la conciliación, para poder satisfacer así las necesidades, expectativas e intereses del Grupo de Interés ?empleados?.

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

-

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.
- 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.
- 12. Otras

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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!))

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?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

-

¿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?

-

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.

Ingennus cuenta con medidas enfocadas en el fomento de la igualdad. Entre ellas:

- Contratación de perfiles independientemente de su edad, sexo, raza, ideología, etc.
- Salarios equitativos para perfiles equivalentes
- Puestos directivos y de responsabilidad asignados a mujeres
- (Etc.)

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.

Dentro del Departamento de Personas se hace un seguimiento periódico de las políticas implantadas en materia de igualdad y actualmente se está elaborando un nuevo documento que incluye nuevas medidas, fruto de la incorporación de nuevas propuestas extraídas de los comentarios de la encuesta de clima laboral realizada a socios y empleados.

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?

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.

Ingennus es socio signatory de la Red Española del Pacto Mundial, por lo que de forma anual elabora un reporte que incluye el seguimiento y compromiso de la compañía con los ODS, incluyendo temas relacionados con igualdad de género, etc. Este documento es público y se comparte en la página web de Ingennus para que todos los Grupos de Interés

sean conocedores de las acciones realizadas por la empresa.

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

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 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.
- 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 definen 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Ingennus destina el 0,7% de sus beneficios anuales a diversas causas sociales. Además, cuando tienen lugar desastres naturales, Ingennus realiza donaciones puntuales para poder contribuir a solventar los daños materiales y personales. Por último, Ingennus cuenta con partida presupuestaria específica dentro de su presupuesto de gastos anual que incluye la colaboración con diferentes asociaciones y clubes deportivos relacionados con las siguientes áreas: arquitectura, deporte y música.

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

Desde el inicio de su actividad, Ingennus ha colaborado con:

- Cáritas
- Cruz Roja
- ASPANOA
- Balonmano Colores
- APSATUR
- Poción de Héroe
- Carreras benéficas
- Fénix Club de Rugby
- Orquesta de Cámara Tutti
- Cátedra en Mercado Inmobiliario
- Red Madre
- Arquitectos Sin Fronteras
- Comedor El Carmen
- Etc.

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

Las acciones, incluidas dentro de un plan anual, se realizan de forma periódica en función de las necesidades de cada organización. Algunas colaboraciones son anuales, otras trimestrales y otras puntuales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Participación en actividades de organizaciones y clústeres sectoriales
- Organización de una jornada de innovación inmobiliaria anual para crear valor en materia de innovación
- Participación en premios tanto de gestión como de arquitectura para poner en valor buenas prácticas y proyectos relevantes
- Participación en informes trimestrales para presentar la información relativa a mercado inmobiliario
- Envío de notas de prensa sobre temáticas con gran relevancia
- Participación en ferias de empleo para captar talento
- Etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Cámara de Comercio de Zaragoza
- ADEA
- Cátedra en Mercado Inmobiliario de la Universidad de Zaragoza
- Colegio Oficial de Arquitectos de Aragón
- Medios de comunicación
- Universidad de Zaragoza
- Universidad San Jorge
- Etc.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

El Departamento de Comunicación y Marketing cuenta con un plan de comunicación anual donde se establece un calendario, mes a mes, de las diferentes acciones (incluyendo asistencia y participación en eventos, congresos, charlas, conferencias?) que contribuyen a la difusión de la cultura. Además, Ingennus difunde a nivel interno y externo todas las iniciativas y colaboraciones que realiza de forma periódica.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/134889-Ingennus-Urban-Consulting-S-L-P>

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Dentro del plan de RSC anual se incluyen los ODS prioritarios para la compañía. Estos nacen del impulso del Departamento de Comunicación y Marketing junto con Dirección. Además, se realizan talleres en los que, de forma participativa, los empleados pueden contribuir a tomar la decisión de elegir los ODS prioritarios para la compañía, tras analizar el contexto año a año. Además, en la página web se cuelga el informe de progreso de los ODS para que todos los Grupos de Interés tengan la información a su alcance, garantizando así la transparencia de las comunicaciones.

¿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

En el Departamento de Comunicación y Marketing están integradas todas las tareas relacionadas con la responsabilidad social corporativa y los ODS:

- Desarrollo de un plan de RSC
- Elaboración de memoria anual para obtención del sello RSA+
- Actualización anual del informe de progreso de los ODS junto con el departamento de Sistemas Integrados de Gestión
- Formaciones internas
- Comunicación interna y externa de temas relacionados con la responsabilidad social

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Ingennus cuenta con un sistema de gestión de riesgos segmentados por temáticas: penales, entorno, estratégicos, operativos y naturales. Todos ellos pueden tener un impacto directo en los ODS y en la actividad de la empresa, y como tal se incluyen dentro de la estrategia de la compañía.

¿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

- Firma de acuerdos de renovación con las asociaciones e iniciativas con las que tiene compromiso y convenios firmados.
- Ejecución del plan de acción en materia de RSC.
- Redacción de los informes y memorias correspondientes.
- Organización de eventos establecidos en el calendario anual.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

La comunicación con los Grupos de Interés es clave. Conocer sus expectativas, necesidades e intereses es parte de nuestro trabajo en gestión y, como tal, se establecen planes de acción concretos para poder garantizar el compromiso de la empresa con los ODS prioritarios.

En la página web se publica el informe de progreso actualizado como forma de comunicar de forma transparente todas las acciones que realiza la compañía.