

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**EFOR GLOBAL TECHNOLOGY S.L.**

CIF:B50712157

C/Bolonia 14.-

50007 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

16 de septiembre de 2024

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

143

### 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.**

El plan de Igualdad incluye una serie de medidas complementarias dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.:

Posibilidad de teletrabajar 2 días a la semana.

Desarrollo una política de teletrabajo para todas las personas de la organización con posibilidad de hacer su trabajo en remoto.

Adoptar medidas de conciliación por parte de personal de dirección para concienciar de su importancia como cultura corporativa de la empresa.

Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario continuado a la primera semana de incorporación (normalmente de 8 a 15h) sin reducción salarial.

**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**

EFOR cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el

estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). La comisión se reunirá trimestralmente durante el primer año de implantación. Las reuniones de la comisión se realizan de forma semestral y la evaluación y seguimiento se realiza en función del cronograma marcado en el Plan de Igualdad.

**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**

EFOR cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). La comisión se reunirá trimestralmente durante el primer año de implantación. Las reuniones de la comisión se realizan de forma semestral y la evaluación y seguimiento se realiza en función del cronograma marcado 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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

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

No se dispone del sello AROHE o certificación EFR.

**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 se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

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

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

No se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

**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 se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

**¿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?**

Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario continuado a la primera semana de incorporación (normalmente de 8 a 15h) sin reducción salarial

## **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.**

Se puede encontrar en la página de regcon, asociado a este número: 50100342112021

**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.**

El método de medición de la percepción del trabajador se realiza con la definición de las encuestas que se realizan tanto mediante envíos telemáticos como en las entrevistas de desempeño y que complementan los datos disponibles.

**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.**

Tenemos alianzas con Inserta Empleo, entidad perteneciente a Fundación ONCE que ofrece servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo de talento con discapacidad y gestión del empleo, así como con otras agencias de colocación y centros de formación a través de las cuales desarrollamos acciones para favorecer la integración laboral de personas con discapacidad y la realización de prácticas de certificados de profesionalidad.

**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.**

Compromiso de la Dirección con el Plan de Igualdad  
Declaración de Compromiso RSA  
Política de Calidad y Medio Ambiente

**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?**

EFOR, al igual que el resto de empresas agrupadas bajo la marca INTEGRRA, participa en diversas actividades de acción social en el marco del Programa Integra Identity, a través

del que se desarrollan actividades vinculadas a los recursos humanos del grupo, vertebrado en cuatro ejes fundamentales: MEJORAMOS (personas), PARTICIPAMOS (empresa), COLABORAMOS (sociedad), CRECEMOS (formación y conocimiento). De este modo, dentro del programa COLABORAMOS de Identity, se promueve el desarrollo de actividades y acciones de carácter social, entre las que cabe destacar:

- Promoción del voluntariado informativo y participación en la "Gran Recogida de Alimentos" organizada por FESBAN.
- Programa para la recogida de móviles usados con fines solidarios en colaboración con Oxfam Intermón,
- Campaña "PONIENDO LA INFORMÁTICA AL ALCANCE DE TODOS", para la recuperación y donación de equipos informáticos.

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

Entre las principales entidades con las que colabora EFOR, cabe destacar las siguientes:

- Atades
- Fundación Sesé
- Oxfam Intermón,
- Fundación SEUR.
- Catedra Integra, colaboración con la Universidad de Zaragoza.

Asimismo, INTEGRA colabora con la asociación SOLIDAR - Empresarios Solidarios de Aragón

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

Las acciones sociales desarrolladas en el marco del programa Integra Identity se planifican y realizan de forma continuada, mediante las reuniones del equipo Identity encargado de gestionar el programa. De forma habitual, se plantea la participación en al menos 2-3 actividades de carácter social anualmente.

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

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

Dentro de las actividades organizadas para los de los empleados. en el marco del programa Integra Identity, se incluyen actividades de carácter cultural, orientadas a fomentar el desarrollo personal y promueven la sensibilidad hacia la cultura entre los trabajadores.

A modo de ejemplo, en el último año, se han desarrollado las siguientes actividades:

- Visita al planetario de Aragón
- Club de Lectura
- Visita a fábrica de Ámbar

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

Para el desarrollo de los talleres se cuenta con profesionales en la materia a tratar.

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

La planificación de las acciones y actividades de carácter cultural se planifican a través de las reuniones del equipo gestor del Programa Integra Identity,

Con carácter general, se plantea el desarrollo 3 actividades de culturales anualmente, si bien, en función de las oportunidades detectadas y de las sugerencias y aportadas por parte de los trabajadores este número puede incrementarse.

## **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**

No esta adherida al Pacto Mundial de la ONU.

**¿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**

Los trabajadores puede acceder a través de la Universidad Integra a una gran variedad de acciones formativas de forma gratuita, para mejorar sus competencias y favorecer el avance de los mismos dentro de un plan de carrera en la compañía.

**¿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**

Se cuenta con responsable de sostenibilidad, Jose Ignacio Marques.

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Se desarrollo en su momento un informe de análisis de los ODS en relación con la actividad de la organización.

**¿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**

Se han realizado distintas actividades:

- Formación de calidad para el fomento de la empleabilidad: Entre los objetivos estratégicos de la empresa se ha incluido el incremento del índice de inserción laboral de los alumnos de los cursos dirigidos a desempleados, realizándose un seguimiento de este índice y estableciéndose planes de acción para su mejora en base a los resultados de dicho seguimiento. (ODS Fin de la pobreza)
- Mejora continua de la Calidad de la Formación: A través de las herramientas disponibles en el Sistema de Gestión ISO 9001 de la empresa, se realiza el seguimiento y análisis de la calidad de las acciones formativas impartidas, definiéndose e implantando acciones para mejorar continuamente la satisfacción de los alumnos con la formación impartida. (ODS Educación de calidad)
- Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: La empresa no sólo ha implantado un Plan de Igualdad, sino que, a través del Comité de Igualdad, es sometido a un seguimiento con objeto de plantear e implantar mejoras orientadas a fomentar los principios de igualdad y no discriminación en la empresa. (ODS Igualdad de género)
- Proyecto Evolution: El Proyecto Evolution está orientado a conseguir el crecimiento de todas y cada de las personas que forman parte de la compañía. Partiendo de una evaluación del desempeño, se establecen un plan de desarrollo personalizado para cada trabajador mediante el cual se establecen objetivos individuales para desarrollar sus competencias además de analizarse a nivel global la información recopilada para impulsar el crecimiento y la sostenibilidad tanto de las personas y de la compañía, mediante acciones derivadas de las propuestas de mejora de los trabajadores. (ODS Trabajo decente y compromiso económico)
- Universidad Integra: Universidad Integra es una Plataforma On-line a través de la cual los trabajadores pueden acceder a una gran variedad de acciones formativas de forma gratuita, para mejorar sus competencias y favorecer el avance de los mismos dentro de un plan de carrera en la compañía (ODS Trabajo decente y compromiso económico)
- Revisión y adecuación de la oferta formativa al entorno social y económico : Los procesos de innovación y desarrollo de producto de la empresa, incluyen un seguimiento de las tendencias de los perfiles y competencias demandados por el mercado laboral, ajustando de este modo la oferta formativa disponible a dichas tendencias para mejorar la empleabilidad de los alumnos (ODS Industria, Innovación e Infraestructura)
- Evaluación y desarrollo de proveedores con criterios de sostenibilidad: Se desarrolla un proceso de evaluación de proveedores en el que se integran criterios de sostenibilidad y responsabilidad social. El análisis de los proveedores realizados durante su evaluación, está orientado tanto a prevenir la colaboración con entidades que incurran en malas prácticas ambientales o laborales, como a favorecer el desarrollo de planes para promover la sostenibilidad entre los proveedores de la empresa (ODS Producción y Consumo Responsable)
- Compromiso de Cálculo y Registro de la Huella de Carbono: La empresa ha adquirido entre sus objetivos estratégicos el compromiso de Cálculo y Registro de la Huella de Carbono, con el consiguiente desarrollo de un Plan de Reducción de emisiones para los próximos 3 años. (ODS Acción por el clima)

**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**

La comunicación se realiza a través de canal interno de comunicación y en las sesiones de acogida de nuevo personal.