

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CERTIFORMA SALUD, S.L.

CIF:B99269391

Paraje Loma del Cuco s/n

50660 - Tauste

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario ha sido actualizado a fecha 05 de Agosto del año 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

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.

Nuestra empresa ha creado y registrado un plan de igualdad que, a falta de aprobación del mismo, ya tiene definidos objetivos e indicadores. Las medidas específicas relativas a la conciliación son:

Conciliación laboral, personal y familiar:

- Impulsar que toda la formación obligatoria se imparta en el horario laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- Establecer la flexibilidad de la jornada, turnos, horarios y puestos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Seleccionar un lugar adecuado dentro de la empresa en el caso de que las personas quieran hacer uso del derecho a la lactancia materna.
- La decisión sobre la acumulación del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o trabajador.
- Uso de 5 días de vacaciones del año siguiente en caso de enfermedad grave del cónyuge o familiares de hasta primer grado de consanguinidad.
- Facilitar que las personas con menores a cargo o personas dependientes puedan hacer coincidir las vacaciones.

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

El plan de igualdad, el cual incluye medidas de conciliación, implica no solo la implantación de avances sino también la evaluación de los mismos. Además, los informes y nuevas versiones de los planes de igualdad implicarán un diagnóstico de la situación, lo cual conllevaría una valoración de la satisfacción con las medidas de conciliación.

La comisión de igualdad será la encargada de tramitar la información recibida de los trabajadores relativa a las acciones. Se realizan consultas sobre las acciones realizadas (si las consideran adecuadas, si las valoran positivamente...) y posibles sugerencias de mejora.

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

Nuestro plan de igualdad implica que las acciones realizadas se implanten, se evalúen y se realice un seguimiento y, si fuera necesario, nuevas actuaciones.

La comisión de igualdad realiza un seguimiento anual y evaluación de las acciones, propone medidas para avanzar en los objetivos, analiza las sugerencias, consultas y/o reclamaciones del personal de la plantilla y revisa y acepta el informe anual que refleja los avances en los objetivos.

La evaluación esta basada en los indicadores medibles que se han creado para cada una de las acciones.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado 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>

8. En caso afirmativo, información adicional

No poseemos la 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?

- Seleccionar un lugar adecuado dentro de la empresa en el caso de que las personas quieran hacer uso del derecho a la lactancia materna.
- La decisión sobre la acumulación del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o trabajador.
- Uso de 5 días de vacaciones del año siguiente en caso de enfermedad grave del cónyuge o familiares de hasta primer grado de consanguinidad.

En periodos no lectivos el profesorado realiza jornada laboral intensiva de mañanas.

Para los docentes las vacaciones están establecidas según el calendario escolar, no

obstante en momentos puntuales, es posible coger días libres, siempre supervisado por el Equipo Directivo. Sin embargo el personal de administración si que puede disfrutar de vacaciones flexibles a lo largo del curso escolar.

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

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

Una parte de nuestras horas de trabajo las podemos realizar fuera del centro, para ello una medida que nos ha permitido llevarlo a cabo, han sido los sistemas informáticos, ya que tenemos la posibilidad acceder a los programas que utilizamos, desde cualquier ordenador aunque estemos fuera del centro.

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?

Para aquellos docentes que no tienen la jornada completa en el centro, y completen su jornada laboral en otro centro educativo, la empresa adapta el horario del docente para que pueda compaginar ambos trabajos.

¿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?

Facilidad para poder conciliar obligaciones personales y familiares, ampliando las posibilidades de permisos que recoge el convenio colectivo.

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.

Actualmente tenemos implantado el plan de igualdad de centro, de acuerdo a lo establecido en la Orden ECD/804/2021 de 29 de junio para centros educativos. Paralelamente se ha ido desarrollando el plan de igualdad de empresa según el RD

901/2020 estando pendiente la aprobación por el Equipo Directivo y su presentación.

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 realiza un informe anual que valora los avances del mismo.

La comisión de igualdad realiza un seguimiento y evaluación de las acciones, propone medidas para avanzar en los objetivos, analiza las sugerencias, consultas y/o reclamaciones del personal de la plantilla y revisa y acepta el informe anual que refleja los avances en los objetivos.

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.

No existe 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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

En el caso del pacto mundial, nuestra empresa tiene un compromiso y hemos realizado diversas acciones relativas a los ODS.

- Formaciones a favor del medio ambiente: Formación de tratamiento sostenible de residuos agrarios, formación en abonado y fertilización en agricultura ecológica, formación en sostenibilidad ambiental, formación en gestión de residuos y formación en tratamiento de residuos y reciclaje.
- Formación de todos nuestros empleados en ODS.
- Puesta en marcha del plan de igualdad
- Instalación de placas solares
- Compromiso con la energía verde
- Reducción del tiempo de funcionamiento de los grifos de los baños para una reducción

del gasto de agua.

- Compromiso con la calidad de la formación: ISO 9001 e ISO 10002

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?

Colaboramos puntualmente con entidades o asociaciones ofreciendo nuestro trabajo/servicio sin coste alguno o en otros casos aportación económica en alguna de sus actividades.

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

Fundación Perez de Gotor
Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón

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

No existe una periodicidad, según nos solicitan ayuda.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

hemos realizado una aportación monetaria para el Open de tenis de Tauste "Open villa de Tauste".

También colaboramos patrocinando las fiestas de los barrios de Santa Engracia y Sancho Abarca, ambas de la localidad Zaragozana de Tauste.

ASOCIACION CULTURAL EL PATIAZ (propósito: descubrir, preservar y difundir el patrimonio, cultura e idiosincrasia de la Villa de Tauste)

Club de montaña el Caidero

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La formación privada puede ser realizada por cualquier persona que esté interesada, sin embargo, la mayoría de nuestros clientes son personas jóvenes puesto que estamos muy enfocados a la ayuda escolar y al aprendizaje de inglés. En los cursos de bienestar animal, suelen ser trabajadores de granja o personas que quieren trabajar de ello, por lo tanto, el perfil es de mayor edad.

La formación gratuita tiene algunos cursos que son prioritariamente para desempleados, sin embargo, otros son prioritariamente para trabajadores. En estos casos, debemos seguir las guías de las entidades que gestionan los cursos (SEPE o INAEM) a la hora de seleccionar a los alumnos.

En la selección de los alumnos en los cursos gratuitos tienen prioridad personas que cumplen criterios como el tiempo en desempleo, la discapacidad, la pertenencia a colectivos desfavorecidos, mujeres maltratadas...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestra aportación a la cultura es parte de los cimientos de nuestra organización, todos los días realizamos acciones formativas.

Con las asociaciones que colaboramos lo hacemos puntualmente, según tiene necesidad

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

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=72c8f6976f9ffcb9cf3c10882aa07a2c891456f51648667899>

¿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

Formación/Sensibilización

Formación en EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES: Formación gratuita a los trabajadores agrarios en Tratamiento sostenible de residuos agrarios. Finalizado 20/03/2024.

Formación en MANIPULACIÓN Y APLICACIÓN DE PRODUCTOS BIOCIDAS EN GANADERÍA: Formación gratuita (financiada por el INAEM) a los trabajadores del sector

agrario en sostenibilidad ambiental. Repercute en el medio ambiente haciendo el territorio más sostenible. Finalizada 13/06/2024.

Formación en ODS de los empleados: se compromete a formar a todos sus empleados en los ODS antes del 15 de julio de 2024. 100% completado.

Formación en tratamiento de residuos y reciclaje.: Formación gratuita financiada por el INAEM a los trabajadores agrarios en tratamiento de residuos y reciclaje. Proyectado para septiembre de 2024.

Igualdad de género

Acción/Proyecto

Aprobación del plan de Igualdad: se compromete a tener aprobado su plan de igualdad . firma su plan de igualdad el día 30 de agosto de 2022 y procede a su registro el día 06 de septiembre de 2022

Acción/Proyecto

Energía Asequible y no contaminante

Instalación de placas solares: Hemos instalado placas solares en nuestra empresa. 100% completado.

Consumo de energía verde: ha implantado placas solares en sus instalaciones. Se compromete a tener una energía 100% verde en 2025

Producción y Consumo Responsable

Acción/Proyecto

Reducción del consumo de agua: Reducción del consumo de agua mediante la instalación de una pieza en los grifos que disminuye el tiempo que permanece abierto el grifo después de cada presión en el mismo. Instalado el día 01/06/2022

Compromiso cuantificable

ISO 9001: Renovación el sello ISO 9001 cada año.

ISO 14001: Renovar el sello ISO 14001 de quejas y reclamaciones cada año

¿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

La persona responsable en nuestra empresa es Raluca mallone

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

En caso afirmativo, información adicional

No procede

¿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 recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso. Entre otros proyectos, este año, ha formado a todos sus empleados en ODS. Además, ha iniciado su proyecto de plan de Igualdad, con él, pretende garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. También ha instalado placas solares en sus instalaciones para una energía más limpia y reducido el consumo de agua. Por último, hemos realizado acciones formativas relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad

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

Formación en ODS de los empleados: se compromete a formar a todos sus empleados en los ODS antes del 15 de julio de 2024-100% completado