RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GRUPO SAN VALERO
CIF:G50734979
Plza. Santa Cruz sn
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

15/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1093

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.

En los diferentes contextos en los que las distintas entidades educativas desarrollan su labor, podemos identificar las siguientes medidas enfocadas a la conciliación:
- Diseño de horarios docentes tratando de atender las solicitudes que se plantean.
- Tres días de jornada continua que facilita la conciliación (personal de administración).
- Ausencias puntuales para atender necesidades familiares.
- Jornada continua los meses de julio y agosto.
- Vacaciones especiales en Navidad y Semana Santa.
- Facilidades para teletrabajar por situaciones especiales (COVID)
- Tardes de los viernes alternos para el PAS que realiza funciones de atención al público
- Posibilidad de trabajo remoto
- Cambio puntual de turno por circunstancias personales
- Teletrabajo (Comerciales SEAS 10 % de jornada)
- Día de cumpleaños libre si es día hábil
- Horario flexible de entrada y salida (30´)
- Jornada continua para el personal técnico y de gestión en viernes alternos

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

Encuesta dirigida al personal con puntuación de 1 a 5.

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

A través de las reuniones de Comité Directivo y el Comité de Igualdad.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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?

- Diseño de horarios docentes tratando de atender las solicitudes que se plantean.
- Tres días de jornada continua que facilita la conciliación (personal de administración).
- Ausencias puntuales para atender necesidades familiares.
- Jornada continua los meses de julio y agosto.
- Vacaciones especiales en Navidad y Semana Santa.
- Facilidades para teletrabajar por situaciones especiales (COVID)
- Tardes de los viernes alternos para el PAS que realiza funciones de atención al público
- Posibilidad de trabajo remoto

- Cambio puntual de turno por circunstancias personales
- Teletrabajo (Comerciales SEAS 10 % de jornada)
- Día de cumpleaños libre si es día hábil
- Horario flexible de entrada y salida (30´)
- Jornada continua para el personal técnico y de gestión en viernes alternos

¿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.
- 7. Otras

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

Se dispone de tres vehículos 100% eléctricos a disponibilidad de la plantilla para los desplazamientos entre entidades o de ámbito laboral.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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?

CSV
La empresa dispone de un seguro de ahorro/vida para todos los empleados que estén contratados de forma
indefinida y que su jornada sea, al menos, el 90 % de la establecida para cada una de las categorías profesionales.
Además, hay beneficios de aplicación a todo el personal y familiares, para formarse en alguna de las entidades del Grupo
San Valero. Estos beneficios están condicionados a diversos factores, antigüedad en el Centro, Jornada laboral, entre otros.
Condiciones especiales en seguros de salud.

Condiciones ventajosas en la adquisición de productos o servicios (hoteles, gasolineras, etc.).
Apoyo económico para formación del trabajador vinculada a su desempeño.
Actividades deportivas y lúdicas para el personal.
Promoción a través de la Transversal y Compromiso Social en la participación del trabajador en proyectos solidarios.
Difusión de ofertas laborales de procesos de selección vinculados a otras entidades de Grupo San Valero.
Promoción interna dentro de las entidades.
Detalle de empresa a todo el personal que asiste a la reunión general de Navidad.
Libre disposición de los vehículos eléctricos para los empleados que se desplacen entre entidades.
CPA
Bonificación en la formación propia
Bonificación en la formación de GSV
Ventajas comerciales
Carnet ITIC descuentos
SEAS
Ventajas vinculadas a la disposición de la tarjeta ITIC
Condiciones ventajosas en la adquisición de productos o servicios (hoteles, seguros médicos, gasolineras, etc)
Bonificaciones en estudios de GSV (trabajadores, cónyuges e hijos)
Apoyo económico para formación externa del trabajador vinculada a su desempeño
Excursión anual GSV gratuita para trabajadores y familiares
Invitación a eventos organizados por GSV (Conferencias, Conciertos?)
Actividades deportivas para el personal de GSV
Promoción, a través del Grupo de RSC, de la participación del trabajador en proyectos solidarios (Operación Kilo, Recogida
de Juguetes, Intercambio de Libros?)
Cesta de Navidad
Learning space
USJ
Bonificaciones en la matrícula para la familia
Descuento en el servicio de transporte
Bonificaciones en el servicio de comedor
Condiciones especiales en seguros de salud

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 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).

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

Sin información

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? (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, plan de igualdad

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.

Herramienta de gestión documental de las entidades de Grupo San Valero.

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.

La entidad 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. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Se cumple con la cuota de reserva del 2%, según la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social.

8. ¿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.

Los Centros que forman Grupo San Valero disponen de un sistema de gestión de la calidad conforme a la Norma ISO 9001:2015, además, como requisito previo al registro en EMAS, es necesario estar certificado en la Norma ISO 14001:2015, normas de las que disponen actualmente Centro San Valero y Universidad San Jorge.
Desde el año 2018 Grupo San Valero dispone del sello RSA que evidencia la adhesión al Plan de Responsabilidad Social de Aragón promovido por el Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón y que pretende promover la Responsabilidad Social Corporativa entre autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón,
para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables.
De igual modo, Grupo San Valero crea los Premios ?talentoEmpleo? que tiene como finalidad reconocer a aquellas empresas y entidades, asentadas en el territorio Aragonés, que contribuyen a la creación de empleo estable y de calidad, así como al desarrollo de sus trabajadores, fomentando la actividad económica, la competitividad del territorio y la integración social. Estos galardones están promovidos por el Grupo San Valero en colaboración con CEOE Aragón y CEPYME, dos entidades aragonesas que representan al tejido empresarial aragonés en todos sus ámbitos, desde la micro a la gran 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.
- 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.

- 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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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 que realiza la organización?

Comprometidos con nuestros grupos de interés y manteniendo nuestra vocación por educar, Grupo San Valero desarrolla proyectos de carácter educativo, pastoral, cultural, ambiental y actividades de labor social, a través de actividades de Aprendizaje y Servicio (APS), acciones de voluntariado o campañas solidarias, siempre en coordinación con entidades sin ánimo de lucro y con el objetivo de contribuir a la sociedad formando personas.

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

ACCION CONTRA EL HAMBRE
ADAMPI
ADUNARE
AFEDAZ
AFRICA SI
ASAPME
ASDES
ASOCIACIÓN ARAGONESA PRO SALUD MENTAL
ASOCICACIÓN PARKINSON ARAGÓN

ATADES
AYUDA EN ACCIÓN
BANCO DE ALIMENTOS DE ARAGÓN
CARITAS
CENTRO DE SOLIDARIDAD-PROYECTO HOMBRE
CENTRO SOCIAL SAN ANTONIO
COLEGIO MAYOR JOSEFA SEGOVIA
COORDINADORA ARAGONESA DE VOLUNTARIADO
ECOLOGIA Y DESARROLLO
ENTRECULTURAS
FAMILIAS UNIDAS
FARMACEUTICOS MUNDI-FARMAMUNDI
FEDERACIÓN ARAGONESA DE SOLIDARIDAD
FUNDACIÓN BENITO ARDID
FUNDACIÓN CARLOS SANZ

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

Ofrecemos una formación integral a nuestros alumnos transmitiendo valores como la solidaridad, el respeto por la dignidad, la libertad de la persona y la honestidad. Para ello, implicamos a toda la comunidad educativa en proyectos de responsabilidad social anualmente y/o según necesidades de las entidades sociales para mejorar así las necesidades de nuestro entorno. Nuestra misión se centra en capacitar a nuestros alumnos para que sean capaces de afrontar los retos de profesionales del futuro.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Grupo San Valero, a través de sus distintas entidades y especialmente a través del Servicio de Actividades Culturales de Grupo San Valero y de la Universidad San Jorge, apoya la difusión de los proyectos culturales y genera
actividades propias (talleres, conferencias, coloquios, exposiciones, visitas guiadas, etc., además de la revista es_Cultura USJ Magazine y revista Engranaje) y fomenta la creación de las mismas por parte del personal y de los estudiantes de la comunidad educativa con el fin de potenciar la convivencia entre trabajadores y alumnos del Grupo San Valero, así como de aportar nuevas propuestas al panorama cultural aragonés.
Algunos ejemplos:
- Adquisición de una nueva sede de Grupo San Valero (Edificio Grupo San Valero, en la Plaza Santa Cruz) destinado al apoyo de todas aquellas asociaciones, fundaciones, ámbito cultural para que esta nueva sede sea faro de la cultura zaragozana.
- Ayuntamiento de Zaragoza y Grupo San Valero ponen en marcha el proyecto museístico "Entre luces, homenaje a Pablo Gargallo".
- Centro San Valero lleva desde el curso 2016 ? 2017 realizando un Club de Lectura que ha participado en el programa Leer Juntos, promovido por el departamento de Educación del Gobierno de Aragón. Una iniciativa que pretende fomentar la lectura entre todos los miembros de la comunidad educativa, uniendo a familias, alumnos, profesorado y personal no docente alrededor de la literatura.
- La Universidad San Jorge y el Ayuntamiento de Villanueva de Gállego han presentado el I

Salón del Libro de Villanueva de Gállego, un encuentro para la lectura, la cultura y la educación, organizado en colaboración con el Institut Français y la Caja Rural de Aragón.
- Concierto para conmemorar el Centenario del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido, con el patrocinio del Grupo San Valero y SEAS Estudios Superiores Abiertos.
- Espectáculo "40 años en danza" de Miguel Ángel Berna, evento patrocinado por el Grupo San Valero.
- DSIGNO, línea de formación online de SEAS, Estudios Superiores Abiertos, organiza la Exposición 'Los últimos 40 años del Diseño en España', situada en la Plaza central de este neurálgico centro comercial de Zaragoza Gran Casa, mostrará la evolución de las décadas de los 70, los 80, los 90 y del 2000 de tres de las especialidades del diseño: Moda, Interiores y Gráfico.
- DSIGNO, línea de formación online de SEAS, Estudios Superiores Abiertos, dedicada a la formación en diseño de moda, diseño de interiores y diseño gráfico, estará presente en la próxima edición del Certamen de Moda Flamenca de Jaén.
- Como cada año, los alumnos de 2º de Producción de Audiovisuales de Espectáculos, organizan la Gala Clack con el fin de poner el práctica todo lo aprendido en sus clases. La gala, se realizará a principios de marzo y el objetivo del acto es dar a conocer obras de artistas aragoneses, mientras aplican los conocimientos adquiridos en el centro.
- La cátedra Cultura, Iglesia y Comunicación de la Universidad San Jorge, junto a las áreas de Pastoral y Cultura, organizan el concurso literario ?Letras de libertad?, cuyo objetivo es fomentar la creación literaria y la lectura entre los residentes privados de libertad de los centros penitenciarios de Zuera, Daroca y Teruel.
- Archivo de Jalón Ángel: La Universidad San Jorge, integrada en el Grupo San Valero, está llevando a cabo diferentes actividades cuyo objetivo común es la puesta en valor del ingente archivo de Jalón Ángel en el que se encuentran miles de negativos, tanto en material flexible como en cristal, además de cientos de positivos. La cesión también incluye varios formatos de cámaras, alguna de las cuales se encuentran en el espacio expositivo de la Facultad de Comunicación, así como una importante cantidad de libros y prensa de la época.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Alianzas con el mundo de la cultura, fundaciones sociales y culturales, literatura, el arte, la música, el cine y el audiovisual.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Implicamos a toda la comunidad educativa y a todo el entorno social que nos rodea en proyectos culturales con una
periodicidad anual o proyectos puntuales desarrollados en cada curso escolar.