Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AVANZA ZARAGOZA, S.A.U.
CIF:A99378929
Miguel Servet 199.
50013 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25 de septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1.249

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.

Tenemos el objetivo de establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores, en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Así por ejemplo y en concreto en nuestro colectivo tenemos implantadas las siguientes acciones:
? El Convenio Colectivo establece las mismas condiciones para ambos géneros, sin discriminación alguna.
? Posibilidad de adaptar y distribuir la jornada, flexibilidad horaria, licencias no retribuidas y disfrute de vacaciones entre la segunda quincena de junio y la primera de septiembre para personas con hijos entre 3 y 12.
? Solicitudes de elección de línea. Los conductores perceptores fijos de línea, tengan la condición de Ordinario o Relevante, con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir línea, podrán hacerlo con carácter preferente, en las vacantes que se vayan produciendo, según criterio acordado en comisión paritaria de 4/jun 2018. A estos conductores de 55 años, cuando elijan línea, se les cambiarán en cuanto haya vacante en la línea solicitada y obligatoriamente, en el primer quincenal de Enero.
Los conductores perceptores fiesteros, que tengan la condición de Ordinario o Relevante, con un mínimo de 6 años de antigüedad en la empresa, que al alcanzar la edad de 55 años estén interesados en elegir cuadro de fiestero, podrán hacerlo con carácter preferente, en

las vacantes que se vayan produciendo. A estos conductores de 55 años, cuando elijan cuadro, se les cambiará en cuanto haya vacante en el cuadro solicitado y obligatoriamente en el primer quincenal de Enero.

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 anual que mide entre otros aspectos el impacto de las medidas emprendidas, entre ellas las relativas a conciliación; y que es respondida por todos los colectivos. La encuesta se denomina "Levanta la mano".

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

Sí, periódicamente se realiza un seguimiento de las acciones que se revisa en las comisiones de igualdad celebradas cuatrimestralmente e incluso algunos temas en el Comité de coordinación y desarrollo celebrado mensualmente.

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

SI

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.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

1.- Cambio de turno entre los colaboradores - peticiones expresas en base a la necesidades personales y posibilidad de adaptación por el servicio
2.- Acuerdos flexibilidad para adaptar la jornada a la reducción de los servicios (en lugar de

ERTES)

¿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.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Entrega de equipos portátiles para facilitar el teletrabajo

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.

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

Plan de retribución flexible que se aplica a determinados colectivos.

¿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
- 8. Otras medidas

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

Se podrá ampliar la reducción de jornada por parte de una trabajadora o trabajador que la tuviera, si, una vez hubiera llegado al límite máximo legal establecido y, si el fin de la reducción se produjese después del último año legal establecido, se podría prorrogar por el tiempo faltante para la terminación de ese año del curso escolar.

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.

Se está pendiente de registrar. Existe un requerimiento de subsanación que está completándose para registrar en breve.

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.

Se realiza el seguimiento de indicadores en las reuniones periódicas de la Comisión de 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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

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.

Grupo Avanza está certificado en SR10 (Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social) y en EFR (Empresa Familiarmente Responsable). Ambas certificaciones están directamente relacionadas con los ámbitos de RSC e Igualdad. También tiene certificado un SIGOS (sistema de gestión de organización saludable).

Adicionalmente, Avanza ha logrado el Sello EFQM +500 este mismo año como reconocimiento a su compromiso con la excelencia y la mejora continua.
Grupo Avanza ha firmado recientemente la Carta de la Diversidad y la Empresa, promovida por la Fundación Diversidad, con el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

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.
- 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.
- 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.
- 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?

Avanza trata de estar cerca del tejido social de Zaragoza y de apoyar sus iniciativas. En este sentido mantiene una colaboración regular con la Asociación Española contra el Cáncer, a quién apoya en la difusión de sus campañas de prevención, tanto generales como específicas, con el reparto de lazos y flyers en instalaciones y oficinas de atención al público, el patrocinio de su congreso anual y la colocación de carteles informativos en los autobuses. De igual modo Avanza colabora con entidades como la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, la Asociación de Sordociegos (ASOCIDE) o la Asociación Aragonesa Prosalud Mental (ASAPME) financiando la producción y colocación periódica de carteles informativos y de sensibilización social en la flota de autobuses, al tiempo que promueve la organización, por parte de dichas entidades, de charlas informativas para sus trabajadores y familiares.

Como empresa de transportes que busca la accesibilidad universal a sus vehículos, Avanza está especialmente sensibilizada con el ámbito de la discapacidad, De ahí las colaboraciones frecuentes con colectivos como ONCE, DFA, ASZA, ICE Aragón o Grupo Sifu para testar los vehículos que se incorporan a la flota, apoyar sus campañas de sensibilización, establecer alianzas de colaboración en materia laboral, formativa e informativa, y/0 colaborar en el patrocinio de sus actividades o eventos públicos.

Con el objetivo de apoyar la incorporación de la diversidad como un factor de innovación y de mejora del desempeño empresarial, Avanza ha patrocinado las dos ediciones celebradas hasta la fecha del Congreso LGBT+ at work, impulsado por INIT con el apoyo del Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Zaragoza. También ha participado en talleres de selección inclusiva de personal a través de su departamento de RRHH.

Para ayudar a mantener vivo y actualizado su patrimonio histórico la empresa colabora regularmente con la Asociación Zaragozana de Amigos del Ferrocarril y Tranvías, quien asesora en la conservación del archivo histórico, pero de forma voluntaria trabajadores con largo recorrido en Avanza han colaborado en el mantenimiento de dicho archivo, a la clasificación de sus documentos y la organización de espacios.

Cómo acciones de voluntariado impulsadas entre los trabajadores de la empresa cabe destacar las visitas guiadas a las instalaciones de Avanza para distintos colectivos y asociaciones (Fundación Down, ONCE,) con el propósito de divulgar la actividad de la compañía y acercarla a la sociedad; las jornadas de plantación de árboles para empleados y sus familiares dentro de la iniciativa El bosque de los zaragozanos; la recogida de material (medicinas, ropa, comida, etc.) y envío como ayuda humanitaria a Ucrania durante el conflicto bélico, o la recogida de papel y periódicos y entrega a la sociedad protectora de Animales de Borja (Zaragoza).

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

AECC - Asociación Española de Lucha contra el Cáncer

ASOCIDE - Asociación de Sordociegos
ASAPME - Asociación Aragonesa Prosalud Mental
ECODES - Fundación Ecología y Desarrollo
Asociación Ucraniana de Residentes en Aragón
Protectora de Animales de Borja
AICEAR - Asociación de Implantados Cocleares de Aragón
Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística
ASZA - Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón
ONCE - Organización Nacional de Ciegos Españoles
Fundación Rey Ardid
Grupo Sifu
INIT SERVICE
AZAFT - Asociación Zaragozana de Amigos del Ferrocarril y Tranvías

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

La mayor parte de las acciones descritas tiene periodicidad anual o corresponden a campañas estacionales organizadas por las distintas entidades impulsoras.
Las acciones de voluntariado realizadas no tienen un calendario establecido y responden a inquietudes del equipo de colaboradores, situaciones de emergencia o peticiones puntuales de ongs.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Como empresa fuertemente ligada al territorio, Avanza busca participar e involucrase en aquellas acciones que construyan ciudad e impulsen Aragón desde muy diversos ámbitos. Sin duda uno de los más destacados es el apoyo a la cultura. En este sentido, la empresa está presente en los principales actos públicos culturales y sociales que se celebran en Zaragoza, ámbito de actuación de la misma. Desde las fiestas del Pilar a la celebración de la Navidad, pasando por la Semana de Goya, o la Feria del Libro.

En esas cuatro citas Avanza patrocina el programa de actos al tiempo que contribuye a dar difusión de los diferentes actos a través de sus distintos soportes informativos y promocionales (interior de los buses, web, redes sociales, app, notas de prensa). En el caso de la Semana de Goya y de la Feria del Libro se organizan, además, actos propios que han pasado a formar parte del programa oficial, Es el caso del Concurso de Reels sobre Francisco de Goya #FilmingGoya, dirigido a jóvenes de 16 a 20 años, o el Premio literario de microrrelatos Historias de Autobús.

Avanza apoya también iniciativas que crean e impulsan el arte en la ciudad y contribuyen al lanzamiento de jóvenes artistas. Es el caso de los Bancos de color, donde estudiantes de la Escuela de Arte de Zaragoza transforman los bancos del Parque Grande José Antonio Labordeta en obras de arte para el disfrute de todos los ciudadanos, o la reinterpretación de la obra de Goya a través de la visión de artistas emergentes de la ciudad en diversos soportes como lienzos y esculturas, en la acción Reinterpretando a Goya.

Desde sus inicios Avanza ha impulsado Zaragoza Florece, un evento que apuesta por

generar valor en torno a la ciudad como lugar habitable, con valores como la sostenibilidad, la naturaleza y la cultura en la vida de las personas. La programación incluye un certamen floral, conciertos de música, gastronomía y un espacio dedicado a la literatura.

Avanza es socia del Auditorio de Zaragoza como parte de su club de empresas y patrocina la Temporada anual de Grandes Conciertos, pero también acciones de calle para llevar la música a todos los rincones de la ciudad como la Bienvenida a la primavera, del Ayuntamiento de la ciudad y el diario Heraldo de Aragón. La empresa también está presente en festivales internacionales que se celebran en Zaragoza, como Vive Latino, y en la programación de conciertos que los principales medios de comunicación organizan para las fiestas del Pilar.

Para ayudar a mantener vivo y actualizado su patrimonio histórico la empresa colabora con la Asociación Zaragozana de Amigos del Ferrocarril y Tranvías, quien asesora en la conservación del archivo histórico. El objetivo final de esta colaboración es la publicación de un libro sobre la historia de la compañía y la organización de una exposición pública para que todos los ciudadanos puedan aprender y disfrutar de la actividad de una compañía ligada a la evolución urbana de la ciudad.

En materia educativa, desde hace tres ediciones Avanza patrocina la categoría Investigación y futuro de los Premios Tercer Milenio que organiza Heraldo de Aragón, como una oportunidad para contribuir a difundir la investigación, la divulgación y la innovación en Aragón.

En el terreno deportivo, Avanza es patrocinador anual del Real Zaragoza y contribuye semana tras semana a incentivar la participación y asistencia a los encuentros, pero también ha apoyado a equipos de categorías inferiores como el Club Deportivo Ebro en su partido de Copa del Rey . Además, contribuye a difundir los valores del deporte apoyando los Premios Diario Marca al Deporte en Aragón y la carrera Ponle Freno contra los accidentes de tráfico.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Zaragoza Cultural (Ayuntamiento de Zaragoza)
Cámara de Comercio de Zaragoza
Heraldo de Aragón
El Periódico de Aragón
Onda Cero Zaragoza
Cope Zaragoza
Radio Zaragoza
COPELI (Comisión Permanente del Libro de Zaragoza)
AEDITAR (Asociación de editores)
Asociación de autores y escritores
Vive Latino
Real Zaragoza
Club Deportivo Ebro

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones descritas tienen periodicidad anual.