

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ORACHE DESINFECTION, S.L.

CIF:B22373435

C/Secorún nº:4.-.

22600 - Sabiánigo

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario se ha actualizado con las acciones llevadas a cabo a finales del año 2023 y durante todo el año 2024 hasta la fecha (septiembre).

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Actualmente, 36 empleados.

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 el Plan de Igualdad, en el apartado 1 incluye:

1. Conciliación de vida laboral, familiar y personal.

1.1. Maternidad

1.2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

1.3. Lactancia

1.4. Protocolo de actuación temporal

1.5. Excedencias por motivos familiares

1.6. Excedencia por estudios

1.7. Excedencia por voluntariado social

1.8. Excedencia voluntaria

1.9. Flexibilidad horaria

1.10. Reducción de jornada

1.11. Vacaciones

1.12. Gestión del Aparcamiento

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

Se realizan reuniones individuales para consultar al empleado si está satisfecho con todo este tipo de cuestiones, Y, además, se realiza una encuesta de satisfacción laboral en la que un apartado valora el tema de la conciliación.

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

Se revisa el plan de igualdad, anualmente.

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.
- 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.
- 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

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

Están todas incluidas en el apartado anterior.

¿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.

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

Están todas incluidas en el apartado 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?

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Están todas incluidas en el apartado anterior.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

Están todas incluidas en el apartado anterior.

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, 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.

Nuestro plan de igualdad no está publicado. Se trabaja todos los años.

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 revisa anualmente.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

NO

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

-

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

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.
- 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.

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.)
- 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.
- 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 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

A lo largo de estos años, son varias las acciones de voluntariado y/o acción social realizadas. Algunos ejemplos:

2012-2020:

Colaboración con la investigación: concretamente con la Asociación Española contra el Cáncer

Colaboración con el deporte: Orache Desinfection patrocina el equipo de fútbol sala femenino de la Peña La Murga de Sabiñánigo.

Patrocinio otros eventos deportivos en la localidad: campeonato de tiro con arco, campeonato de 36h fútbol sala, evento de salsa, etc.

2020:

Colaboración con la educación: Orache Desinfection participa en la semana del emprendimiento en el Colegio Santa Ana de Sabiñánigo con visita a la planta.

Colaboración con el comercio local: Orache quiso agradecer a la población todo el apoyo recibido. Por ello, nuestro personal llevó a cada comercio pastillas desinfectantes virucidas Cleanpill para proteger a empleados y clientes.

Orache Desinfection, de la mano de la SD Huesca, repartió pastillas virucidas a residencias, centros de tercera edad y hospitales gratuitamente? bajo el lema ?Tú me cuidas, yo te cuido?. También se entregamos a colegios, instituciones y diversas asociaciones de la zona, como por ejemplo: Cáritas.

Durante las navidades, Orache Desinfection donó varios pallets de botes de pastillas desinfectantes a los Bancos de Alimentos de: Huesca, Zaragoza y Teruel.

2021:

Se realiza una visita guiada a los alumnos de un colegio de Jaca.

Se realizó con motivo de las navidades una recolecta de juguetes para los más necesidades, colaborando con la asociación de Cáritas Sabiñánigo.

Se organizó una recolecta de alimentos y ropa para enviar a Ucrania,

Se realizó un convenio de prácticas. Han comenzado con nosotros 3 personas. Una para el dpto. de mantenimiento, otra para el dpto. de administración y otra para el dpto. de producción.

2022:

Colaboración en el programa de las fiestas de Santiago de Sabiñánigo, colaborando con las peñas

Recogida de juguetes para los más necesidades en el periodo previo a las navidades

2023:

Colaboración en el programa de las fiestas de Santiago de Sabiñánigo, colaborando con las peñas

Patrocinio equipo de Fútbol sala Peña La Murga, Sabiñánigo. Insertamos nuestro logo en la equipación de los jugadores.

Recogida de juguetes para los más necesidades en el periodo previo a las navidades

2024:

Se ha invertido en publi en el campo del Sabi, poniendo una lona de nuestra marca y productos

Colaboración en el programa de las fiestas de Santiago de Sabiñánigo, colaborando con las peñas (julio)

Se asiste al Colegio Santa Ana de Sabiñánigo a dar una charla de emprendimiento a los niños

Se recibe a los niños del colegio en la planta para mostrarles el proceso productivo

Renovación del patrocinio equipo de Fútbol sala Peña La Murga, Sabiñánigo. Insertamos nuestro logo en la equipación de los jugadores.

Colaboración en el programa de las fiestas del Pilar de Sabiñánigo, colaborando con las peñas (octubre)

Como todos los años se realizará la recogida de juguetes para los más necesidades en el periodo previo a las navidades

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

Con varios colectivos: con Cáritas, con el banco de alimentos de Aragón, con las peñas, equipos deportivos (fútbol, en este caso), asociaciones locales, etc.

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

Siempre que surge la ocasión. Y, algunas de ellas, se hacen todos los años.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En el ámbito del deporte, principalmente: patrocinamos equipos de fútbol sala a nivel local y también hemos colaborado poniendo publicidad en el campo de la asociación deportiva del Sabiñánigo (fútbol).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con asociaciones / equipos locales.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente.

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

Cada año, actualizamos las buenas prácticas realizadas relacionadas con los ODS seleccionados en la herramienta:

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=48cba38b03e2791e247112ff118466f8ae6b35681652117307>

¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿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

En nuestros tableros de comunicación interna, tenemos expuestos los ODS y en el informe semestral que se envían a todos los empleados, se menciona este tema.

También se envían a toda la plantilla los KPIS que tenemos establecidos e indicamos junto al KPI, el ODS correspondiente, para que puedan ver la relación e importancia.

¿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

Tanto en Calidad, como en Marketing nos encargamos de este área.

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

-

¿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

ODS 3:

Reducción de accidentes de trabajo - Formación de seguridad.

Climatización de la nave de producción - Instalación en agosto 2023

Acciones para Empresa saludable:

-Enero - Se proporciona fruta gratis a los empleados

-Febrero - Se organiza dos sesiones de fisio para los empleados de fábrica y se explican estiramientos, posturas correctas... con el fin de evitar lesiones, etc

-Febrero - Se organiza dos sesiones de fisio para los empleados de oficina para asegurarnos de que nuestros hábitos posturales sean los correctos: distancia a la mesa, altura de la pantalla del ordenador, etc.

-Marzo - Se organiza sesión formativa de epis y seguridad a toda la planta

-Abril - Se proporciona fuente de agua fría y caliente a todos los empleados

-Mayo - Se anuncia la carrera de running 8K organizada por Esic en Huesca, para animar a los trabajadores que participen, promoviendo el deporte. Algunos de ellos se animan, así que aprovecharemos a organizar durante ese día una jornada en equipo a modo de teambuilding, los que no corren animarán a sus compañeros y luego pasaremos el día juntos.

-Junio - Se proporcionan a todos los empleados Menús saludables para cada día de la semana , enviados por la mutua.

-Septiembre - Se valora también algún posible descuento en alguno de los gimnasios de la localidad de cara a empleados, para fomentar la actividad deportiva después del trabajo.

Cumpleaños de los trabajadores: Con el fin de fomentar el bienestar de los trabajadores, los días que algún trabajador cumple años, lo comunicamos en las televisiones de fábrica y del hall y mostramos el mensaje de: "Hoy cumple años ¡Felicidades!".

ODS 5:

Mujeres en el equipo directivo

Revisión Plan de Igualdad

Promoción interna: Laura, directora general

Mujeres en el total de la plantilla: Total de la plantilla (incluyendo Producción y oficina), hay 17 mujeres.

ODS 6

Control del consumo de agua consumida en la organización

ODS7

Instalación de placas solares en una de las sedes

ODS 8

Embajadores de empresa en charlas de institutos

Formación a empleados

Feria de Empleo, organizada por del CPIFP Pirámide, en Huesca

ODS 9

Producto innovador

ORACHE DESINFECTION LANZA AL MERCADO UNA SOLUCIÓN PARA MANTENER LAS CALLES LIMPIAS

ORACHE LANZA AL MERCADO LAS PASTILLAS REFILL, producto concentrado para diluirlas en casa y evitar comprar varios limpiadores diferentes

Orache participa en el coloquio "Los retos de las cadenas de suministro en 2023" organizado en Sabiñánigo junto a otras empresas

En 2024.- Nuevo Responsable de Innovación: Invertimos en Innovación y contratamos a un responsable de este área: Andrei. Con el objetivo de ampliar este campo, desarrollo de nuevos productos, nuevas fórmulas, etc.

ODS 12

Seguimiento del volumen de gasoil en la organización

Seguimiento del volumen de cartón en la organización

Seguimiento del volumen de plástico en la organización

ISO 9001 y ISO14001

Encuestas anuales a clientes

Seguimiento del volumen de residuos en la organización

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

-