

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GFT IT CONSULTING, S.L.U.

CIF:B63043251

Pza. Antonio Beltrán Martínez 1. Edificio Trovador

50002 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Mas de 12.000 profesionales a nivel mundial, más de 2200 en España, más de 260 dependiendo de la oficina de Zaragoza

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.

Dentro del Plan de Igualdad de GFT IT CONSULTING S.L.U. se recoge como compromiso de la Empresa trabajar en la sensibilización e impulso de la corresponsabilidad en el ámbito personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, más concretamente en la ?Medida 6.1 Impulsar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, personal y laboral? en la cual además de sensibilizar a la plantilla a través de la intranet se busca aplicar las políticas existentes en la empresa que impulsan la corresponsabilidad, dichas políticas son; Política de flexibilidad y registro horario, Política de teletrabajo y la Política de desconexión digital.

En cuanto a la Política de flexibilidad y registro horario, las personas trabajadoras de GFT pueden gestionar su tiempo de trabajo de forma flexible, tanto en horario como en duración de jornada diaria, con los límites y en las condiciones establecidas en dicha política.

La Política de teletrabajo, persigue el objetivo de garantizar el mejor equilibrio posible entre las distintas áreas de las personas trabajadoras, proporcionando flexibilidad en los patrones de trabajo, siendo esta modalidad de prestación de servicios totalmente voluntaria. En este documento se describen tanto el proceso, las condiciones y las modalidades de flexibilidad de teletrabajo.

La Política de desconexión digital recoge el compromiso de GFT a impulsar las medidas necesarias para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho de desconexión digital como elemento clave para una correcta ordenación del tiempo trabajo, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máximo de la jornada.

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

Las medidas de conciliación implantadas por la empresa, son valoradas por las personas trabajadoras a través de la encuesta sobre el clima laboral Great Place to Work, a través de la cual GFT IT Consulting S.L.U ha obtenido la Certificación como Great Place to Work y la de Best Workplaces.

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

Las Políticas implementadas son seguidas y evaluadas a través de la realización de KPI's, donde se recogen y analizan todos los datos relativos a permisos de lactancia, permisos parentales, registro de jornada, porcentaje y cuantía de personas trabajadoras con Reducción de Jornada y personas trabajadoras con acuerdos de teletrabajo. Además todas estas políticas son evaluadas a través del cuestionario Great Place to Work.

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>

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?

El Calendario Km.0, permite seleccionar los festivos de la localidad donde reside la persona trabajadora, en lugar de que tengan que disfrutar los festivos locales o autonómicos del centro de trabajo donde están adscritos. Esta medida favorece que puedan conciliar con mayor facilidad su vida personal, laboral y familiar.

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

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

La Política de teletrabajo, recoge la opción, de que las personas trabajadoras puedan solicitar añadir a su acuerdo de teletrabajo una segunda residencia desde donde poder trabajar, con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Destacar que nuestra política de teletrabajo es ultraflexible, permitiéndose el teletrabajo hasta los 5 días de la semana, eligiendo que días las personas empleadas quieren asistir a la oficina y cuales no. Mencionar que incluso tenemos a personas trabajando en modalidad full remote sin tener que acudir a las oficinas.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

¿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?

Mencionar de nuevo nuestras políticas de flexibilidad horaria y teletrabajo, que permiten a nuestros empleados adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales y familiares, contribuyendo significativamente a la conciliación familiar.

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.

El Plan de Igualdad de GFT IT Consulting S.L.U. fue registrado en el REGCON a fecha 05/04/2023, con número de localizador Loc:PI26XD83, como consta en: Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (mites.gob.es): <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm> -> Consulta pública -> Loc:PI26XD83

El Plan además recoge 19 medidas en materia de igualdad que se aglutinan en áreas de actuación como son: proceso de selección, formación, promoción profesional, retribución, reducciones de jornada, comunicación con la Representación Legal de los Trabajadores, comunicación, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento del Plan de Igualdad.

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.

Con una periodicidad semestral se convoca y reúne la Comisión de Igualdad de Oportunidades, compuesta de manera paritaria por la representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En el seno de dicha comisión se evalúan las acciones llevadas a cabo por la empresa para cumplir con las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. Además, se analizan los datos relativos a las personas trabajadoras en materia de igualdad.

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.

A través de las donaciones que realizamos a diferentes fundaciones, se realizan medidas conjuntamente con GFT (Cheers4U, colaboración con PowerYou Up o Fundación A LA PAR), o directamente desde esas mismas fundaciones para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Además recordar que disponemos de la certificación Great Place to Work, que respalda nuestras buenas prácticas laborales y compromiso con un entorno de trabajo positivo y equitativo.

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?

La organización fomenta múltiples actividades de voluntariado y se involucra en proyectos y actividades que repercuten positivamente en la sociedad :

- ? Mentorizado de jóvenes
- ? Mentorizado de Mujeres
- ? Fomento del talento joven
- ? Sensibilización y formación capacidades diferentes
- ? Sensibilización y formación Dimensión LGBTIQ+
- ? Donación de material informático
- ? Campañas puntuales de donación (Sangre, alimentos, juguetes, ropa,etc.)

MENTORIZADO DE JÓVENES

? Technovation Girls: visibilización y patrocinio por parte de GFT (en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana y Aragón cuando existe consulado). Voluntarias y voluntarios de GFT ejercen diferentes roles:, mentores, jueces online, jueces presenciales, y jefas de sala.

También colaboramos con charlas y formación, y ofrecemos nuestras instalaciones para eventos, y reuniones de equipos mentorizados por GFT.

? Inspira STEAM. visibilización por parte de GFT. Voluntarias y voluntarios de GFT ejercen como mentores

? Una ingeniera en cada cole, visibilización del programa con el que GFT a firmado un convenio. Voluntarias de nuestra oficina de Zaragoza participan dando charlas en centros educativos.

MENTORIZADO DE MUJERES

? Programa interno Womentech Mentoring Program. Su impacto va más allá de las participantes, ya que se les anima a dar charlas y escribir artículos, lo que les permite convertirse en referentes femeninas en un sector donde la representación de mujer es baja.

? Dentro de la dimensión mujeres mencionar también:

? GFT es sponsor de los STEM Women Congress de Madrid y Barcelona, y además

mujeres de GFT participan realizando charlas y mesas redondas.

? Con CEOE organización III Foro sobre la Mujer y el Liderazgo

- La red interna de mujeres GFT Women In y las actividades que realiza a lo largo del año, se pueden llevar a cabo gracias a las voluntarias que participan, sobre todo destacar la labor de la embajadoras y las cónsules.

FOMENTO DEL TALENTO JOVEN

? Participamos en ferias de empleo, y charlas técnicas.

? Contamos con un programa de juniors, para capacitar e integrar jóvenes talentos a nuestra compañía. Con ello promovemos el crecimiento del campo IT y beneficiamos a la sociedad en general, impulsando al talento joven en particular.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CAPACIDADES DIFERENTES

- Formación y webinars internos de sensibilización

? Fomento de actividades externas de concienciación, como la Carrera de las Capacidades, o la actividad de team building de Cheer4U

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DIMENSIÓN LGBTIQ+

- Concienciación y formación a través de actividades internas, campañas, cursos, webinar.

DONACIÓN DE MATERIAL INFORMÁTICO

? Como parte del fomento de la economía circular, además de donaciones internas, realizamos donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro y centros escolares.

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

Muchas de nuestras acciones y actividades las realizamos en colaboración con asociaciones y fundaciones, o dentro del contexto de programas e iniciativas:

? Mentorizado de jóvenes: Technovation Girls, Inspira STEAM, Una ingeniera en cada cole

? Capacidades diferentes: Fundación Randstad, fundación Adecco, Fundación Icaria

- Dimensión LGBTIQ+: asociados con REDI

Respecto donaciones de material a ONGs y centros escolares:

- Material informático al que le damos una segunda vida donándolo a ONGs y centros escolares (ejemplos de receptores: ONG Gilgal Solidari, ONG IPI Cooperació, CEIP Fernandez Vizarra de Monzalbarba, Escola Gerbert d'Orihac, instituto Les Salines)

- Campañas puntuales de donación que llegan a diferentes ONGs (ejemplos de receptores Cruz Roja, InVisibles, Banco de alimentos, Banco de sangre)

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

A lo largo de todo el año, teniendo en cuenta el calendario que marcan eventos y programas (congresos, programas de mentorizado externo). Algunas acciones se agendan en función de necesidades emergentes, como campañas de recogida de alimentos, ropa, o juguetes, o disponibilidad de material informático para donar.

Contamos con un plan de actividades de sensibilización y formación que abordan diferentes dimensiones, mujeres, capacidades diferentes, LGBTIQ+, e interculturalidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

GFT quiere impactar positivamente en la sociedad aragonesa, identificando ámbitos donde como empresa informática podemos contribuir

- Participación en eventos universitarios y ferias de empleo, donde promovemos oportunidades de desarrollo profesional y colaboramos con instituciones educativas.
- Fomentando la tradición y cultura local, por las fiestas del Pilar lanzamos una campaña , donde invitamos a nuestros empleados a participar en un concurso fotográfico con el cachirulo de GFT, cuyo premio que incluía productos típicos de Aragón.
- El último encuentro del departamento de España de RH se realizó en Zaragoza, aprovechamos para enseñar lugares emblemáticos, y regalar un cachirulo a los participantes, dando a conocer cultura y tradiciones.
- Inauguración de una nueva oficina, mostrando nuestro compromiso con Zaragoza.
- Los becarios que se incorporan a GFT lo hacen a través de asociaciones de Zaragoza, fomentando así el talento aragonés.
- Mentorizado de niñas, ya que fomenta el interés por la tecnología entre las jóvenes y promueve el acceso equitativo a la educación STEM.
- Participamos en eventos como los Premios Don Bosco o Waveshow

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Campo empresarial, entidades educativas, personal interno.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo del año adecuando las acciones al calendario de que marcan los eventos y programas.

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

El informe se realiza desde el equipo Global de CSR, y recientemente han subido el 2024 Communication on Progress:
https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responselId=R_4Paca9gLWVDD
RHH

¿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

Nuestra empresa realiza de forma continua acciones de sensibilización alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados, dentro de diferentes ámbitos de actuación.

- Cursos en nuestra plataforma sobre temas social y medioambientales.
- Información disponible en nuestra intranet sobre actividades, concienciación y formación.
- Colaboramos con diversas organizaciones y entidades para impulsar proyectos que contribuyan al logro de los ODS
- Creación de una guía de buenas prácticas medioambientales. Carteles favoreciendo reciclado, y concienciando sobre el consumo responsable.
- Promovemos el teletrabajo, minimizando nuestra huella de carbono.
- Mantenemos prácticas de transparencia y responsabilidad en todas nuestras operaciones, asegurando una gobernanza ética y justa.

¿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

Mencionar que a nivel grupo se dispone de un Comité CSR y un equipo CSR.

A nivel país, en el caso de España, disponemos de varios equipos de servicios corporativos que se encargan de la integración como: HR Operations (Recursos Humanos), DEI (Diversidad e Integración), EB (Employee Branding), Learning&Development (Formación y también desarrollo y promoción), y por supuesto el equipo a nivel España de CSR (Responsabilidad Social Corporativa).

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

En caso afirmativo, información adicional

Realizamos este análisis, y de él se obtuvieron acciones concretas a realizar

¿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

A nivel global alineados con nuestros core values y con la agenda 2030, se definieron los objetivos y a nivel local identificamos acciones concretas a realizar teniendo en cuenta el

ecosistema de nuestras oficinas y sociedad, asegurándonos que durante todo el año se realicen actividades:

- ODS 13.: Climate protection
 - o Reducción del tamaño de las oficinas
 - o Gestión de residuos
 - o Fomento de la economía circular
- OSDs 4.9.12.13.17: Sustainability by design
 - o Green Code
- OSD 4.5.8.10: Grow tech talent worldwide
 - o Mentoring de mujeres
 - o Mentoring de jóvenes, especialmente niñas
 - o Participación en ferias de empleo
 - o Programa de juniors
- OSD 8.9.16.17: Professional Integrity
 - o Políticas, formación, transparencia.

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

Para asegurar una comunicación efectiva y fomentar la participación de las personas empleadas y otros grupos de interés en nuestras actuaciones de contribución a los ODS, implementamos una estrategia de comunicación a través de diversos canales, tanto internos como externos.

Internamente disponemos de una intranet, GFTmeets (webinars de duración menor a una hora), canales específicos de Teams y difusión de News internas.

Por otro lado, a través de nuestra web puede accederse a información y documentación como el EINF, tanto de grupo como de España. Y publicamos actualizaciones y logros en LinkedIn y otras redes sociales, para dar visibilidad a nuestras iniciativas y atraer la atención de una audiencia más amplia.