

RSA PLUS - PYMES

Empresa evaluada

ENTRERRÍOS FACILITY SERVICES, S.A.

CIF:A99404758

Polígono el Pradillo. C/Aneto, Parcela 12-13

50690 - Pedrola

Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su empresa un Sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de medidas de conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Entrerrios Facility Services, SA, recoge su compromiso con la Conciliación dentro de su Código Etico, ha determinado indicadores y objetivos y designados medios y recursos para la consecución de los mismos

Los objetivos fijados para este 2020 son:

Crear un canal de comunicación para que todos los trabajadores, puedan hacer llegar a través de su responsable hasta RRHH sus condiciones particulares de conciliación.

Incluir en la encuesta de clima laboral cuestiones relacionadas con las medidas de conciliación.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Con el objetivo de recoger indicadores cuantificables sobre la satisfacción de los empleados de Entrerrios Facility relacionados con el clima laboral, cada dos años se realiza una encuesta a los trabajadores.

La última encuesta se realizó en 2018, y está previsto realizar una última encuesta durante 2020, la cual hemos tenido que retrasar debido a la pandemia y a los cambios internos de la organización.

en la actual encuesta los indicadores se agrupan en 10 puntos, en la encuesta que se realizará este año, se han incluido nuevos apartados para obtener información de los trabajadores en relación a las medidas de conciliación e igualdad de la organización

Los contenidos de las preguntas se refieren a:

1º La empresa

2º Condiciones ambientales en el puesto de trabajo

3º Ergonomía

- 4º Posibilidad creativa / iniciativa
- 5º Compañeros de trabajo
- 6º Jefes y superiores
- 7º Puesto de trabajo
- 8º Remuneración
- 9º Reconocimiento
- 10º Comunicación

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del plan o conjunto de medidas?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Además de las acciones derivadas de los indicadores resultantes de las encuesta del clima laboral, Entrerrios Facility considera a sus trabajadores una parte interesada calificada de nivel 1.

Y como tal, se realizan seguimientos trimestrales del cumplimiento de sus requisitos y expectativas, abriendo acciones correctivas para todas aquellas que no se hayan cumplido.

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

NO

¿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 empresa?

- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Posibilidad de coger medios días de vacaciones

Adaptación del horario laboral en casos puntuales (bajas de larga duración de familiar, separaciones...)

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

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Sin respuesta

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

- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Anticipos, préstamos ?
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Sin respuesta

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

Se ha fijado como objetivo para 2020 la creación de un procedimiento de comunicación para que los trabajadores puedan hacer llegar a RRHH sus necesidades particulares de conciliación.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o 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 de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Entrerrios trata de mantener un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, la ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

Todos los empleados de Entrerrios son conscientes y conocedores de ello, ya que saben que cuando se produce algún tipo de incumplimiento al respecto, la Dirección de la Empresa sancionará las acciones u omisiones culpables de los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas.

Además de realizar e impartir charlas de seguridad diarias a los trabajadores e informar y formar constantemente de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos en cada momento, con esto queremos favorecer la cultura de seguridad y concienciar al empleado. Además de intentar introducir a los empleados para que tomen conciencia de la seguridad en todos los aspectos de la vida.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la

organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Entrerrios Facility dispone de un código ético y de conducta empresarial, el cual ha sido comunicado a todo el personal de la organización, y está disponible en nuestra página web para todos aquellos que apoyan nuestro trabajo: clientes, proveedores y suministradores.

En el código ético se incluye un mensaje de la dirección, así como unas pautas de conducta a seguir.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Entrerrios Facility está realizando un análisis de la situación de la empresa con el fin de identificar las áreas de mejora en materia de igualdad y de esta forma, implantar un plan de igualdad a medio plazo.

Para ello se evalúan acciones como ofertas de trabajo no discriminatorias, velar que las pruebas de selección midan exclusivamente las competencias y no aspectos personales del candidato, acciones para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional y frente al acoso sexual o laboral.

Con el establecimiento de ciertos indicadores tales como: retribución anual media de las mujeres por categoría frente al de los hombres, % de mujeres con contrato indefinido frente al de los hombres, % de hombres y mujeres por categoría. Los cuales nos ayudaran a establecer este plan de igualdad en la empresa.

3. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Divesidad, el Pacto Mundial, el dintintivo Igualdad en la Empresa u otros reconocimientos?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Certificado Sistema de Responsabilidad Social según la norma MRS 10000:2018

Entidad Rina Simtex N° certificado: MRS-51/18

Sistema de Gestión de Calidad ISO9001:2015

Sistema de Gestión de Medio Ambiente ISO14001:2015

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ISO45001:2018

Sistema de Gestión de la Energía ISO50001:2011

EN-1090-1:2009+ A1:2011

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes

miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Entrerrios Facility, en su compromiso de favorecer la economía de la comunidad autónoma donde se encuentra establecida adquiere los materiales para sus instalaciones, siempre que las características técnicas del producto lo permiten, dentro de la misma.

Se procura comprar el pequeño material en los establecimientos de la localidad o la comarca con el fin de favorecer el comercio local.

Respecto al personal colabora con los centros de educativos ofreciendo formación en prácticas siempre que así se les requiere, e intentando que el personal que se incorpora a la misma sea de la comarca o cercana a ella.

Entrerrios todos los años colabora en gran cantidad de eventos y acciones solidarias, y cada vez queremos hacer llegar nuestra ayuda a más personas y asociaciones.

Entrerrios desde el año 2017 colabora económicamente y patrocina el equipo Femenino de Pádel Indoor Alagón

Entrerrios colabora todos los años con varios colegios públicos de educación especial Jean Piaget, Rincón de Goya, además de las aportaciones y ayudas económica que llevan realizando desde hace años al colegio.

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

Entrerrios Facility colabora todos los años con el colegio público de educación especial Jean Piaget, además de las aportaciones y ayudas económica que llevan realizando desde hace años al colegio.

Así como patrocinador del equipo de fútbol sala femenino de la localidad de Pedrola y del Equipo Femenino de Pádel Indoor Alagón.

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

Entrerrios Facility realiza todas sus colaboraciones y patrocinios de forma anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Entrerrios Facility, en su compromiso de favorecer la economía de la comunidad autónoma donde se encuentra establecida adquiere los materiales para sus instalaciones, siempre que las características técnicas del producto lo permiten, dentro de la misma.

Se procura comprar el pequeño material en los establecimientos de la localidad o la comarca con el fin de favorecer el comercio local.

Respecto al personal colabora con los centros de educativos ofreciendo formación en prácticas siempre que así se les requiere, e intentando que el personal que se incorpora a la misma sea de la comarca o cercana a ella.

Además Entrerrios es patrocinador del Equipo Femenino de Pádel Indoor Alagón

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Entrerrios Facility colabora y patrocina equipos femeninos como el equipo Femenino de Pádel Indoor Alagón.

Además de la colaboración anual con el colegio público de educación especial Jean Piaget,

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Entrerrios Facility realiza estas colaboraciones de forma anual.