

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ENTRERRÍOS FACILITY SERVICES, S.A.

CIF:A99404758

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

50690 - Pedrola

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

49

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.

Entrerríos en los objetivos de 2021 ha determinado los siguientes objetivos de conciliación e igualdad, los medios, recursos, responsables de su consecución y el calendario de seguimiento:

OBJETIVO 1:

Retención del 100% de los trabajadores tras la baja de maternidad/paternidad hasta 2030

MEDIOS Y RECURSOS:

Adaptación del horario laboral, en función de la situación personal del trabajador (bajas de media o larga duración del familiar a atender, reorganización de los turnos de trabajo en función de las responsabilidades familiares/personales...), reducción de desplazamientos para reuniones promoviendo videoconferencias, etc

INDICADORES:

- Nº de bajas en la empresa / causa
- Nº de premisos (lactancia, reducción de jornada, etc)

OBJETIVO 2:

Una formación anual en competencias, habilidades, etc, para desarrollo profesional de los trabajadores y su promoción.

MEDIOS Y RECURSOS:

Coste de la formación a cargo de la empresa, formaciones en horario laboral, etc.

INDICADORES:

- N° de formaciones sobre competencias y habilidades
- N° de promociones

OBJETIVO 3:

Aumentar 1% la representación de mujeres en todos los departamentos de la organización hasta 2025.

MEDIOS Y RECURSOS:

Formación a RRHH, Procedimiento de selección de personal, etc.

INDICADORES:

- N° Incorporaciones año x departamento
- N° Incorporaciones
- N° Bajas

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 un formato de consulta y participación que los trabajadores pueden utilizar para hacer llegar a la empresa sus necesidades y sugerencias por correo electrónico o de manera anónima que engloba distintos temas entre los que se encuentra la conciliación y la igualdad.

Además está previsto la creación en el mes de septiembre de un Comité de Igualdad, que se encargará de realizar un informe de diagnóstico del estado de la organización y transmitir a la empresa las necesidades de los trabajadores para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

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

Además de los indicadores para el seguimiento de los objetivos fijados en 2021 por la organización en materia de conciliación e igualdad, estamos realizando el seguimiento de los indicadores de los siguientes indicadores:

- I1_ Plantilla desagregada por sexo.
- I2_ Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo.
- I3_ Distribución de la plantilla por edades
- I4_ Distribución de la plantilla por tipo de contrato
- I5_ Distribución de la plantilla por antigüedad
- I6_ Distribución por categoría profesional.

- I7_ Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales.
- I8_ Distribución de la plantilla por turnos de trabajo
- I9_ Incorporaciones último año: categorías profesionales
- I10_ Bajas definitivas último año por edad
- I11_ Bajas temporales, permisos y excedencias último año
- I12_ Promoción último año
- I13_ Formación último año

Estos datos servirán para una vez constituido el Comité de Igualdad realizar el informe de diagnóstico.

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?

- 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.

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

.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

Posibilidad de utilizar el transporte de empresa de determinados clientes donde realizamos tareas de mantenimiento, siendo abonado por nuestra empresa el coste de este servicio.

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.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 14. Otros

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

Asesoramiento jurídico gratuito

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.

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

Sin respuesta

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?

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Como hemos indicado en el punto de conciliación, hemos fijado en 2021 objetivos de conciliación e igualdad con sus medios, recursos, responsables y seguimientos:

OBJETIVO 1:

Retención del 100% de los trabajadores tras la baja de maternidad/paternidad hasta 2030

MEDIOS Y RECURSOS:

Adaptación del horario laboral, en función de la situación personal del trabajador (bajas de media o larga duración del familiar a atender, reorganización de los turnos de trabajo en función de las responsabilidades familiares/personales...), reducción de desplazamientos para reuniones promoviendo videoconferencias, etc

INDICADORES:

- Nº de bajas en la empresa / causa
- Nº de permisos (lactancia, reducción de jornada, etc)

OBJETIVO 2:

Una formación anual en competencias, habilidades, etc, para desarrollo profesional de los trabajadores y su promoción.

MEDIOS Y RECURSOS:

Coste de la formación a cargo de la empresa, formaciones en horario laboral, etc.

INDICADORES:

- Nº de formaciones sobre competencias y habilidades
- Nº de promociones

OBJETIVO 3:

Aumentar 1% la representación de mujeres en todos los departamentos de la organización hasta 2025.

MEDIOS Y RECURSOS:

Formación a RRHH, Procedimiento de selección de personal, etc.

INDICADORES:

- Nº Incorporaciones año x departamento
- Nº Incorporaciones
- Nº Bajas

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

NO

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

NO

5. Información adicional.

Sin respuesta

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

El seguimiento de los objetivos se realiza a través de las fichas de indicador y los resultados de los objetivos y las conclusiones en las fichas de objetivo.

Las fichas de objetivo recogen los responsables de la realización del seguimiento y de su revisión, la fecha y los indicadores utilizados.

Además se refleja si se ha alcanzado el objetivo, mejora respecto al periodo anterior y si los indicadores utilizados son válidos.

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Entrerriós tiene publicada en la página web de la organización su Código Ético y de Conducta y la Memoria de Sostenibilidad que reflejan el compromiso de la organización.

La Memoria de Sostenibilidad en 2021 ha sido revisada nuevamente según la norma MRS 10000:2018, siendo emitido un certificado por la entidad Rina.

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

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 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.

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.

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.
- 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.
- 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.

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?

- Fomento del deporte femenino

Creemos en la práctica deportiva como un instrumento de creación de hábitos de vida saludable, en especial con el deporte femenino. Pensamos que la práctica deportiva de las niñas y mujeres pueden mejorar sus habilidades de liderazgo y servir como plataforma para concienciar a la sociedad sobre la igualdad y la no discriminación. Desde el año 2017 patrocinamos el equipo de Padel Indoor Femenino de Alagón, durante estos años han conseguido importantes logros como por ejemplo en junio de 2019 se proclamaron campeonas de Aragón en cuarta categoría. Durante el año 2020 se ha seguido con este patrocinio pese a la situación actual provocada por la pandemia de COVID 19.

- Colaboración con centros educativos locales:

La organización ofrece prácticas a los estudiantes del instituto público de la localidad donde se ubica (Pedrola) a la finalización de los estudios de formación profesional de grado medio y grado superior.

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

- Padel Indoor Femenino de Alagón
- Instituto de Educación Secundaria Siglo XXI de Pedrola

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

Durante todo el año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Entrerrios Facility Services, S.A. está comprometida con el fomento de la práctica deportiva como instrumento de creación de hábitos de vida saludable, en especial con el deporte femenino.

Pensamos que la práctica deportiva de las niñas y mujeres pueden mejorar sus habilidades de liderazgo y servir como plataforma para concienciar a la sociedad sobre la igualdad y la no discriminación.

Desde el año 2017 patrocinamos el equipo de Padel Indoor Femenino de Alagón, durante estos años han conseguido importantes logros como por ejemplo en junio de 2019 se proclamaron campeonas de Aragón en cuarta categoría. Durante el año 2020 se ha seguido con este patrocinio pese a la situación actual provocada por la pandemia de COVID 19

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Mujeres

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De forma continuada con renovación anual