

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.L.

CIF:B99470940

Plataforma Logística Plaza. C/Castillo de Capua

nº10, Nave 21.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

En la actualidad, nuestro equipo de Diversis Corporación está formado por un total de 180 personas, integrada en un 75,56% por personas con algún tipo de discapacidad (física, mental, psíquica o sensorial). Nuestra plantilla se distribuye entre nuestros centros de trabajo de Zaragoza, Guadalajara, Madrid y Barcelona; manteniendo siempre nuestra cultura corporativa común en todos nuestros centros.

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.

Este año 2021 hemos aprobado y registrado nuestro I Plan de Igualdad, con objetivos y medidas específicos sobre tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar. Los objetivos propuestos son:

- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

En base a los objetivos propuestos, se recogen las siguientes medidas específicas:

- Apostar por la flexibilidad horaria y el teletrabajo
- Realizar un cuestionario anual de evaluación sobre actuaciones y medidas de la empresa en igualdad de género y conciliación.
- Otorgar permisos para la atención de tareas familiares a los hombres, como la asistencia a médicos y a tutorías de sus hijos/as.

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

Como medida recogida en el Plan de Igualdad, anualmente vamos a realizar un cuestionario de evaluación sobre actuaciones y medidas de la empresa en igualdad de género y 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

Como medida recogida en el Plan de Igualdad, anualmente vamos a realizar un cuestionario de evaluación sobre actuaciones y medidas de la empresa en igualdad de género y conciliación.

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?

- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

- Apostar por el teletrabajo
- Realizar un cuestionario anual de evaluación sobre actuaciones y medidas de la empresa en igualdad de género y conciliación.
- Otorgar permisos para la atención de tareas familiares a los hombres, como la asistencia a médicos y a tutorías de sus hijos/as.

¿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
- 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?

Transporte público (AVE) para largas distancias, alquiler o utilización de vehículos eléctricos en grandes ciudades.

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?)
- 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.
- 14. Otros

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

DIVERSALUD es un proyecto dedicado a la mejora de la calidad de vida de nuestra plantilla. Comer bien y hacer deporte son las áreas, entre otras, que trabajará Diversalud.

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

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- En los puestos técnicos, existe cierta flexibilidad horaria y bolsa de horas de exceso/defecto. Confianza en nuestro equipo.
- Otorgar permisos para la atención de tareas familiares a los hombres, como la asistencia a médicos y a tutorías de sus hijos/as.
- Disponemos de un Comité de Igualdad, que se encarga de velar por el seguimiento de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad, entre ellas las de conciliación de la vida laboral y 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?

Si, plan de igualdad

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.

Nuestro I Plan de Igualdad fue publicado en el Registro de Planes de Igualdad, y está colgado en la web corporativa de responsabilidad social, incluido dentro de nuestro ADN (<https://diversiscorporacion.org/nuestro-adn/>)

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

SI

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).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

Nuestra Corporación está integrada en un 75,56% por personas con discapacidad. Trabajamos día a día para darles oportunidad en el acceso al empleo, dotándoles de herramientas de mejora de su empleabilidad (formación, responsabilidad, etc.) con la finalidad de que puedan ser contratadas en empresas ordinarias atendiendo a sus capacidades.

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.

Existe una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que realiza funciones de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad. Esta Comisión se reunirá cada dos meses, y en todo caso al finalizar el año para llevar a cabo la revisión y evaluación del Plan de Igualdad y proponer en su caso las modificaciones oportunas.

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.

Desde el año 2019 estamos Adheridos a la Red Española de Pacto Mundial como "Socio Signatory" y por tanto comprometidos con sus 10 principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este año 2021 vamos a renovar nuestro compromiso.

Además, desde 2019 también estamos adheridos al Plan de Responsabilidad Social de Aragón, y en la actualidad disponemos de los sellos RSA y RSA+.

También estamos comprometidos con distintas asociaciones relacionadas con la discapacidad, como INSERTA, ASAPME, etc; destacando que este año la asociación "Trabajando en Positivo" nos ha otorgado un premio como empresa responsable con el VIH, por el fomento del acceso al empleo de este colectivo concreto.

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.
- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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.

- 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.

- 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.

- 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 que realiza la organización?

Trabajamos con distintas asociaciones relacionadas con la discapacidad (INSERTA, ASAPME, ASZA, Trabajando en Positivo, etc.) para la inserción de estos colectivos en el mercado de trabajo. Además de la mejora de su empleabilidad, fomentamos el bienestar personal y familiar de nuestro equipo. De hecho, este año 2021 estamos desarrollando una nueva APP llamada "Diversalud", que va a incluir tips y artículos sobre hábitos de vida saludable (nutrición, deporte, psicología, etc.).

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

Con distintas asociaciones relacionadas con la discapacidad, como INSERTA, ASAPME, ASZA, Trabajando en Positivo, Las Encinas, etc.

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

La integración de la diversidad se encuentra integrada en nuestra cultura corporativa y forma parte de nuestro ADN, por lo que trabajamos día a día y codo con codo con las asociaciones mencionadas anteriormente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Potenciamos la generación de alianzas estratégicas locales, ya que nuestra cadena de valor en Zaragoza está compuesta por proveedores y clientes aragoneses.

En 2019, con motivo de las fiestas del Pilar, entregamos a nuestra plantilla un cachirulo para hacer más llevaderos los días de trabajo durante las Fiestas del Pilar. En nuestra APP "Diversalud" incluiremos recetas tradicionales aragonesas para el fomento de nuestra cultura gastronómica dentro y fuera de Aragón (disponemos de centros de trabajo también en Guadalajara, Madrid y Barcelona).

En 2020, en Navidad entregamos el tradicional aguinaldo, integrado por productos de nuestros clientes, que forman parte del tejido industrial aragonés.

Asimismo, cuando participamos en eventos, charlas, etc. siempre explicamos los inicios de Diversis Corporación, que nace con una empresa familiar en Zaragoza (Stylepack SL), y que es el lugar donde se encuentra la sede.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

En el caso de "Diversalud", es una herramienta interna dirigida en principio a nuestros empleados/as, y cuyo contenido es extrapolable a las familias y a su entorno. Cuando asistimos a eventos, charlas, etc. nuestro público es más general, ya que en función del evento se dirige a otras entidades y empresas situadas dentro de la geografía española.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo del año, no existe periodicidad concreta