

RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

GESTIÓN TRIBUTARIA TERRITORIAL, S.A.

CIF:A81957367

C/Alfonso I nº:17, planta 7ª.

50003 - Zaragoza

Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Plan de igualdad acordado desde 2105 con el consenso de todo el equipo. Se ha ido ampliando con medidas propuestas por los trabajadores. En 2018 se ha añadido una guía para el lenguaje no sexista en todas las comunicaciones tanto internas como externas que realiza la empresa

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

NO

Información adicional sobre el sistema de valoración

Cada año los representantes de los trabajadores reciben la información del plan de igualdad y realizan las propuestas que consideran necesarias, de manera que no hay una valoración por cada empleado sino que los representantes trasladan las propuestas.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

En la memoria de RRHH se incluyen los indicadores y evolución de las medidas implantadas.

¿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?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- Otras medidas

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

Crédito de 15 horas anuales para visitas al médico para atender la salud de familiares de primer grado de consanguinidad (hijos/padres) y cónyuge.

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

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- Otros

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

Se ha dotado a los empleados con ordenador portátil para facilitar el teletrabajo.
Instalación de enchufes para patinetes eléctricos.
Aparcabicis.

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.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 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?)
- Seguros vinculados con la salud
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc
- Anticipos, préstamos ?
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

- Otros

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

Revisiones ginecológicas anuales.
Revisiones urológicas anuales.
Regalos por nacimiento de hijos.
Regalo en Navidad.
Celebración de comida navideña.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
 - Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- Otras medidas

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

Posibilidad de fraccionar en horas uno de los días de libre disposición para asuntos propios que establece el convenio.
Posibilidad de solicitar permisos individuales de formación en horario laboral, cuando se trate de formación relacionada con el desempeño del puesto de trabajo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

El Plan de Igualdad de gtt, que está publicado en la intranet, ha sido consensuado con la representación legal de los trabajadores dentro del marco de la política de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa.

En él se describen los objetivos que en esta materia la empresa se propone alcanzar. Los indicadores de seguimiento se revisan en la Memoria Anual. Además, para el seguimiento del Plan se establece una reunión anual entre la Dirección de RRHH y la representación legal en la que se analiza el grado de alcance de los objetivos del proyecto y el análisis de las propuestas recogidas tanto de la plantilla (a través del buzón de sugerencias) como las que aporta cada una de las partes.

¿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

Información adicional.

Este compromiso está recogido en el Código Ético de gtt suscrito por la Dirección General y publicado en la web de gtt, así como en la intranet del personal.

En concreto, está recogido en el punto 17: "Cooperamos entre nosotros para mejorar, de forma individual y colectiva, nuestras condiciones de trabajo, el desarrollo de nuestras funciones y los resultados de nuestro trabajo, procuramos la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la integración laboral de personas discapacitadas."

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

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Cada año, los representantes de los trabajadores reciben la información del plan de igualdad y realizan las propuestas que consideran necesarias.

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

¿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

- 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.

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.
- 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.
- 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.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- 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.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, 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 un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Apoyo económico
Donación de equipos informáticos
Recogida de alimentos de personal y compra de alimentos
Donación de mobiliario
Ayuda en emergencia por gota fría DANA

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

UA Precipita - Plásticos crowdfunding
APSA
Asociación Alzheimer
Despensa solidaria
Banco Alimentos/operación kilo (comité empresa)
Operación juguete
Solidaridad Internacional
Rafiki África
Fundación Adecco
Cruz Roja
Fundación Amigos del Teatro Real

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

Apoyo económico anual
Donación de equipos informáticos en función de acumulación. Acción recurrente
Donación de mobiliario por renovación

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON