RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

ARQUISOCIAL, S.L.
CIF:B22183370
Cabezo Buenavista 7, Local.-
50007 - 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

Nuestro Plan de conciliación de la vida familiar y laboral establece, entre otras, las sigueintes medidas: Horario preferente para familias numerosas: Jornada intensiva y de mañana; Permiso de maternidad/ paternidad ampliado a tres semanas en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad; Jornada intensiva los viernes; Jornada intensiva por motivos familiares; Adaptación del horario de trabajo para poder asistir a formación reglada.; y Reducción de jornada por personas a cargo.

La evaluación del I Plan de Igualdad de nuestra entidad nos permitió conocer datos como que el 57,21% considera que sí se facilita la conciliación de la vida familiar, el 29.95% no sabe si se favorece o no y el 12.84% considera que no o que el 75.29% conoce las medidas de conciliación, el 14.18% contesta no sé, al conocimiento de las medidas de conciliación y el 10.53% dice que no las conoce.

¿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

No se disponen de datos.

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

NO

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

No se disponen de datos.

¿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?

- 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.).
- 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.
- 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?

- Permiso de maternidad/ paternidad ampliado a tres semanas en caso de nacimiento de hijo o hija con discapacidad.
- Reducción de jornada por personas a cargo.

¿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
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Otros

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

- Suspensión de los viajes de trabajo para aquellas trabajadoras embarazadas antes de la semana 12 y después de la 28 de gestación, así como limitación de todos los posibles viajes entre dichos períodos.
- Suspensión de los viajes con pernoctación fuera del domicilio a aquellas trabajadoras que se encuentren en período de lactancia materna con hijas e hijos menores de un año de edad.

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.

- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.

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

- No se dispone.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Otras medidas

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

- Modificación de vacaciones pactadas para las personas trabajadoras con hijas e hijos menores de edad y/o personas dependientes a su cargo que se encuentren en situación de hospitalización y/o posterior convalecencia.
- Permiso retribuido de cuatro días para la realización de gestiones previas a adopciones.
- Excedencia de uno hasta seis meses para las personas trabajadoras que se encuentren en procesos de adopción internacional, con reserva 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.

ARQUISOCIAL SL, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En el año 2018, tras la evaluación del I Plan de Igualdad, se realizó el II Plan de Igualdad de la entidad (2018-2022).

¿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.

Entre nuestros valores se encuentra el relacionado con la diversidad, es decir, aceptamos la diversidad de las personas que componen nuestra entidad y las integramos en nuestra metodología de intervención como fuente de cooperación y aportación de valor a la sociedad y a nuestro trabajo diario. La misión, visión y valores de la entidad se difunde entre los/as nuevos/as profesionales a través del Manual de Acogida. Igualmente se desarrollan encuentres multidisciplinares entre las diferentes delegaciones donde se realizan actividades de apoyo y difusión de estos valores.

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

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Disponemos de una herramienta propia para realizar el seguimiento (indicadores) de las actuaciones realizadas en materia de igualdad. Además para la elaboración del II Plan se ha realizado una evaluación del I Plan.
Tras la actualización del diagnóstico de la entidad para la elaboración del II Plan se detectó que se deben introducir mejoras en las siguientes áreas,, las cuales se incorporan en dicho Plan:
- Área de selección y promoción
- Área de ordenación del tiempo de trabajo
- Área de las condiciones de trabajo
- Área de formación
- Área de comunicación, lenguaje e imagen no sexista
- Área de representatividad
- Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgos de exclusión social
- Área de prevención de riesgo de trabajo.

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.)?

SI

¿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.
- 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.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

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 relacionales 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 potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

- Campaña de recogida de juguetes en colaboración a Estrella De La Mañana para el desarrollo de proyectos de cooperación internacional.
- Colaboración en el Programa de Empleo de AMASOL.

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

Estrella de La Mañana
AMASOL

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

Anual y según oportunidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Boletín informativo sobre cultura aragonesa.
- Jornada intensiva durante fiestas patronales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Empleados/as

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

- Anual.