

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**SEGUAS, AIRE COMPRIMIDO Y FRÍO
INDUSTRIAL, S.L.**

CIF:B50976752

Polígono Industrial Puerta Norte. C/Tomillo nº:18

50820 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

04/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

32

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Seguas, somos una pequeña empresa que cuenta con menos de 50 trabajadores y por lo tanto no tenemos obligatoriedad de contar con Plan de Igualdad.

No obstante, estamos comprometidos con la Igualdad. Desde el año pasado participamos en acciones formativas lanzadas desde Aragón Empresa - IAF.

Este año estamos inscritos en la formación organizada desde CEOE Aragón y su Departamento de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible sobre ayuda para la implantación de Planes de Igualdad en pequeñas empresas.

En estos últimos años poco a poco se han ido aplicando medidas que han ayudado a la conciliación familiar. La pandemia fue el punto de partida, pero debido al éxito de las medidas aplicadas y buena acogida, todas ellas han quedado implantadas.

Con carácter voluntario, este año nos sumamos a la firma de la Carta de Diversidad y alineados con sus principios y en concreto con el principio nº 5, promovemos la conciliación y corresponsabilidad a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de toda la familia.

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

A partir de los resultados de las encuestas de ambiente laboral, obtenemos información para valorar el estado de salud laboral interno.

Los resultados son analizados y sobre nuestros puntos débiles aplicamos acciones de mejora.

las encuestas se extienden a todos los trabajadores y responsables de área. El cariz anónimo de las mismas aporta objetividad a los resultados.

Mantenemos una escucha activa. Las reuniones de departamento y contacto con dirección reportan más información.

Ese año con apoyo de nuestro Servicio de Prevención, queremos lanzar la primera encuesta para valorar los riesgos Psicosociales.

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

Los resultados de las encuestas se analizan y se comparten. Desarrollamos cuadros para observar las tendencias y puesta en común de los resultados en las reuniones generales de empresa.

Se adoptan acciones para abordar aquellos puntos críticos que los que podemos hacer algo para mejorar o potenciar.

Así mismo se realizan reuniones individuales anuales de evaluación y para compartir ideas.

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.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

.

¿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 ?)

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

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 ?
- 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?

Ayuda económica por estudios por hijos con edades comprendidas entre 3 y 16 años

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

.Facilidad de horarios que ayudan a la conciliación familiar. Teletrabajo ante familiar enfermo

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? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

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

Las ofertas de empleo están abiertas sin discriminación de género. Se priorizan las competencias de las personas.

Implícitas en nuestros valores, Seguas promueve:
Igualdad en el acceso al puesto ofertado.
Igualdad en la clasificación profesional y formación.
Igualdad en las retribuciones y promoción.
Desarrollo personal y profesional.
Facilidad para conciliar la vida familiar y laboral.
Prevención frente al acoso por razón de sexo.

Este año firmamos de forma voluntaria la Carta de Diversidad y con ello asumimos el compromiso de fomentar el sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades y respeto por la igualdad en las personas.. Avanzar en la construcción de una plantilla diversa fomentando la integración independientemente de sus condiciones, promover la inclusión de toda la plantilla y considerar la diversidad como un punto de valor de la empresa.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional.

.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

.

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, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

.Este año suscribimos y firmamos la Carta de Diversidad en la que junto con empresas de nuestro país independientemente del tamaño o sector. Asumimos el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

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

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

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.
- 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.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

- 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.
- 4. 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?

Colaboramos con la Fundación SEUR en el proyecto "Tapones para una Nueva vida". En nuestras instalaciones disponemos de un punto de recogida y gestionamos con Seur la recogida de los tapones. Los proyectos a los que van destinados los determina la propia Fundación Seur.

Participamos de forma activa en el proyecto HEALTHY CITIES de SANITAS que promueve ciudades más Sostenibles y Saludables. A través del proyecto, se promueven acciones encaminadas a la plantación de árboles y creación de bosques. Seguimos dando pasos ayudando a la Salud y al Medioambiente.

Del resultado del año 2022, 11000 árboles serán plantados en el Bosque Metropolitano de Madrid, en el Parque de Garraf y Cortes de Pallás, en el Bosque de los Zaragozaños, y en Kégougou (Senegal). Se impulsaron campañas de limpieza de ríos como la actividad de "basurala" para cuidar la biodiversidad.

En la participación de este año 2023, nos hemos aliado con 24401 personas de 230 empresas.

Juntos hemos conseguido que se planten 24000 nuevos árboles destinados a zonas urbanas y periurbanas en la lucha contra la desertización en espacios determinados por ONGs como WWF, el instituto Jane Goodall y proyectos como el Bosque de los Zaragozaños.

Además, en esta edición las personas que se han sumado a dejar el vehículo un día a la semana han ayudado a evitar la emisión de 36 Tn de CO2 a la atmósfera.

Apostamos por la fuerza de la colaboración.

A través del CAAR participamos en la campaña "Lápices y Sonrisas", basada en la recogida de material escolar y hacerlo llegar a niños que lo necesitan.

La colaboración de Seguas la hacemos extensiva a los trabajadores y a nuestro proveedor de material de oficina..

Colaboramos con la Fundación Theodora. La ayuda se destina a llevar sonrisas a los niños hospitalizados.

Colaboramos con nuestro cliente SMR Automotive con aportación encaminada a recaudar fondos destinados a Aldeas Infantiles.

Colaboramos con nuestro cliente ARCELORMITTAL con aportación destinada a recaudar

fondos destinados a Cáritas.

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

Fundación SEUR, Acnur, Fundación Theodora y a través de nuestros clientes colaboramos con Aldeas Infantiles y Cáritas.

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

Anual, alguna de ellas se desarrolla a lo largo de todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde hace unos años desarrollamos acciones formativas en la universidad de la Almunia EUPLA las cuales seguimos manteniendo y nos sumamos a las acciones de colaboración que desde ella nos proponen.

Pensamos en la Universidad como apuesta de futuro y uno de los focos de formación de las nuevas generaciones. Apostamos por la formación y la retención del talento en nuestra región.

Este año hemos creado un pequeño espacio de impulso y difusión a lectura y cultura.

Un pequeño espacio que da cabida a una biblioteca, una zona de intercambio que sirva para motivar a la lectura desde los más pequeños a los más mayores. Desde Seguas, acercamos los libros a nuestras casas.

Cultura y libros para todos, no sólo para nosotros, también para aquellos que se acerquen a nuestras instalaciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Universidad de La Almunia EUPLA

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anual. Algunas se extienden a lo largo del año.