

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ORACHE DESINFECTION, S.L.**

CIF:B22373435

C/Secorún nº:4.-.

22600 - Sabiñánigo

Huesca

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Durante los meses agosto - septiembre se ha actualizado la información de este cuestionario. Fecha: 26/09/2023.

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

28 emplead@s.

### 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.

El apartado 1. del Plan de Igualdad es:

1. Conciliación de vida laboral, familiar y personal, que incluye los siguientes puntos:

- 1.1. Maternidad
- 1.2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
- 1.3. Lactancia
- 1.4. Protocolo de actuación temporal
- 1.5. Excedencias por motivos familiares
- 1.6. Excedencia por estudios
- 1.7. Excedencia por voluntariado social
- 1.8. Excedencia voluntaria
- 1.9. Flexibilidad horaria
- 1.10. Reducción de jornada
- 1.11. Vacaciones
- 1.12. Gestión del Aparcamiento

#### 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

La pregunta nº 136 de la encuesta de satisfacción laboral enviada a todos los empleados anualmente, se pregunta:

136. Siempre que lo he necesitado la empresa me ha ofrecido oportunidades/alternativas para conciliar mi vida laboral con la vida familiar.

**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**

Cada año, cuando se envía la encuesta de satisfacción laboral, se evalúan los resultados y se realiza un seguimiento para ver como ha variado el resultado.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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.).
- 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.**

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

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

-

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

-

## **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, plan de igualdad

**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.**

No está publicado en REGCON.

**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?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Se reúne de forma anual el comité de igualdad y se revisa.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

-

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

SI

## **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.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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 definen 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.
- 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.
- 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.
- 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?**

Este año 2023, se colabora con el colectivo del fútbol sala Peña La Murga de Sabiñánigo patrocinando al equipo, insertamos nuestro logo en las camisetas de los jugadores.

Por otro lado, se desarrollan nuevos productos pensando también en la acción social:

Orache Desinfection amplía su portfolio de producto un nuevo lanzamiento: KIT MASCOTAS CLEANPILL. Una solución para desinfectar el pis de las mascotas. Se trata de una iniciativa de concienciación que tiene como objetivo: mantener nuestras calles limpias. Este kit Cleanpill, que incluye un bote de pastillas desinfectantes Cleanpill, una botellita de silicona y un mosquetón, permite eliminar las manchas y evitar los malos olores originados por los orines de las mascotas. De este modo, se contribuye a cuidar entre todos las fachadas y las aceras. ¡No hay nada peor que el olor a orines acumulados cuando paseas por la calle!

Orache Desinfection propone este kit a los Ayuntamientos de la zona: Sabiñánigo, Jaca, Biescas, Huesca y Zaragoza. Con el Ayto. de Sabiñánigo ya se ha puesto en marcha una posible colaboración conjunta de cara al mes de septiembre con el fin de repartir este kit de desinfección a todos los ciudadanos interesados de la localidad. De este modo, los ciudadanos tendrán la herramienta perfecta para desinfectar las calles cuando sus mascotas orinen, contarán con un producto fabricado en Sabiñánigo, registrado en el Ministerio de sanidad y con actividad bactericida, fungicida y viricida. De este modo, eligiendo desinfectante concentrado se reduce el plástico un 93% y se ahorra en transporte un 97%. Presenta un impacto muy favorable para el medio ambiente. La botellita incluida en el kit es muy práctica y está diseñada para que, una vez que se haya preparado la disolución desinfectante Cleanpill, gracias al mosquetón, se pueda colgar de la correa cuando se pasea a la mascota.

Cómo usarlo:

1. Llenar la botellita con agua (90 ml).
2. Introducir ½ pastilla desinfectante Cleanpill.
3. Una vez que se ha diluido, abrir el tapón y rociar la disolución sobre la mancha del pis de la mascota para desinfectar la zona.

Aparte, como el resto de años, en diciembre 2023, se realizará la colaboración anual con Cáritas Sabiñánigo: recolecta de juguetes para los más necesitados. Los empleados se encargan de la recogida y de la entrega en Cáritas.

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

En el pasado con el Banco de Alimentos de Aragón. Recientemente y este año, a nivel local: con la organización de Cáritas Sabiñánigo y con el colectivo de fútbol sala Peña La Murga de Sabiñánigo.

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

Siempre que tenemos la ocasión de realizar acciones de este tipo, dos veces al año como mínimo.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

La empresa participa anualmente en el programa de las fiestas locales de Sabiñánigo con un anuncio corporativo (ocio).

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Se realiza la colaboración con los colectivos de las peñas locales en colaboración con el Ayto. Sabiñánigo.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Anual.