

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

LIMPIEZAS GAMMA

CIF:B50633759

C/ la Milagrosa, 5-7

50009 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

15 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

210

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.

- Vacaciones no retribuidas extraordinarias para atender a necesidades familiares o personales. Máximo 7 días.
- Se podrán acumular 15 días de vacaciones de un año a otro y disfrutarlas aunque haya pasado el año natural cuando el trabajador/a tenga que viajar a su país de origen. Los trabajadores deberán comunicarlo a la empresa con antelación suficiente para que puedan conciliarse los intereses personales con los organizativos.
- Anticipos: Se concederán anticipos personales con flexibilidad de criterios por parte de la empresa para atender a situaciones de necesidad.
- Excedencia, contemplando posibilidades que no estén recogidas en los convenios, ni en la ley, para atender a necesidades familiares o personales.
- Reducción flexible de jornada, el periodo de reducción de jornada deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y dentro de su jornada.

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

.

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

creación de de una comisión para realizar un adecuado seguimiento de las medidas establecidas reuniéndose semestralmente para evaluar y revisar las medidas y los procedimientos de actuación.

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.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

.

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

- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Cuando una trabajadora realiza limpieza de comunidades de propietarios, están siempre agrupadas por barrios, de manera que los desplazamientos entre una y otra sean lo más cortos posibles.

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.

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 14. Otros

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

- Prestamos económicos para resolver problemas económicos que tengan nuestros trabajadores, ya que en muchas ocasiones los bancos no les conceden créditos.
- Acompañamiento en procesos administrativos, que muchas veces para ellos debido al idioma y a los tramites burocráticos es muy complicado. Desde GAMMA les asesoramos en el papeleo y les acompañamos a realizar los tramites si es necesario.
-

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatall>
codigo 72100032112020

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.

Para su seguimiento y control, el Comité de Igualdad se reunirá de forma ordinaria semestralmente, revisará las actuaciones realizadas, y propondrá las medidas correctoras que sean necesarias en su caso.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Colaboramos con el programa CAIXA INCORPORA, que además de ayudar con la inserción al mundo laboral de personas en riesgo de exclusión social o con discapacidad, colaboramos con las fundaciones dando sesiones de formación para ayudarlos en la preparación de entrevistas de trabajo.

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.)?

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?

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.
- 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.
- 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.

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.
- 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.
- 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.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

GAMMA colabora con diferentes asociaciones y fundaciones:

Acuerdo la Fundación ADECCO por la voluntad de ambas partes de mantener una colaboración para fomentar el empleo de las personas con dificultades de inserción, ya que el objetivo de la Fundación es ayudar a la inserción o reinserción, en el mundo laboral de personas que por determinadas circunstancias lo tienen más difícil, y mediante este acuerdo GAMMA se compromete con la fundación a compartir vacantes para fomentar la contratación de personas en riesgo de exclusión, mayores de 45 años, parados de larga duración o mujeres víctimas de violencia, por su firme compromiso con la integración sociolaboral de personas vulnerables.

GAMMA es miembro de SOLIDAR (Asociación de empresarios solidarios de Aragón) cuyo objetivo es favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidades, sensibilizando al mundo de la empresa, los profesionales y las instituciones, y a través de la gerente de GAMMA se trabaja de forma activa como miembro de la junta de la asociación.

También se ha firmado un acuerdo con ASAPME, asociación que tiene como misión atender al colectivo de personas con trastornos mentales y sus familias desde una perspectiva integral con el fin de lograr su completa integración en la sociedad y por el cual GAMMA se compromete a la realización de visitas informativas para dar a conocer la actividad de la empresa a participantes del programa integral para la mejora de la empleabilidad y la inserción, donde la empresa expone las formas de acceso a los puestos de trabajo y su experiencia en la integración de la discapacidad, dándoles los recursos y conocimientos necesarios para acceder a los puestos de trabajo.

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

Fundación ADECCO, SOLIDAR, ASAPME...

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

De forma recurrente a lo largo del año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

GAMMA patrocina a Laura Aparicio para apoyarla y ayudarla en que pueda cumplir sus metas en el ámbito de las carreras automovilísticas, de manera que tenga las mismas oportunidades que los hombres, en un deporte muy masculinizado.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Mujeres en el deporte

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente se paga el patrocinio, y siempre que podemos acudimos a las carreras para prestarle nuestro apoyo.