

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GLORIMAR, S.L.
CIF:B50341940
Coso 177.-
50001 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

11 de Septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

15

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 plan de Igualdad incluye una serie de medidas complementarias dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.:

Posibilidad de teletrabajar 2 días a la semana.

Desarrollo una política de teletrabajo para todas las personas de la organización con posibilidad de hacer su trabajo en remoto.

Adoptar medidas de conciliación por parte de personal de dirección para concienciar de su importancia como cultura corporativa de la empresa.

Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario continuado a la primera semana de incorporación (normalmente de 8 a 15h) sin reducción salarial.

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

El método de medición de la percepción del trabajador se realiza con la definición de las encuestas que se realizan tanto mediante envíos telemáticos como en las entrevistas de desempeño y que complementan los datos disponibles.

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

GLORIMAR cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizan el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas (como puede ser la evaluación de la formación). La comisión se reunirá trimestralmente durante el primer año de implantación. Las reuniones de la comisión se realizan de forma semestral y la evaluación y seguimiento se realiza en función del cronograma marcado en el Plan de Igualdad.

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.
- 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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

No se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

No se han indicado otras medidas distintas de las contempladas en el punto anterior.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No se han indicado otros beneficios distintos de los contemplados en el punto anterior.

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

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

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

Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario continuado a la primera semana de incorporación (normalmente de 8 a 15h) sin reducción salarial.

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://bauhost.sharepoint.com/sites/proquointegra/DocumentacionCorporativa/Forms/AllItems.aspx?viewid=650d254f%2Db345%2D4eca%2Db94d%2Dfd5e53a0aa61&id=%2Fsites%2Fproquointegra%2FDocumentacionCorporativa%2FDocumentaci%C3%B3n%20RRHH>

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.

El método de medición de la percepción del trabajador se realiza con la definición de las encuestas que se realizan tanto mediante envíos telemáticos como en las entrevistas de desempeño y que complementan los datos disponibles

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.

Tenemos alianzas con Inserta Empleo, entidad perteneciente a Fundación ONCE que ofrece servicios de intermediación laboral, captación y desarrollo de talento con discapacidad y gestión del empleo, así como con otras agencias de colocación y centros de formación a través de las cuales desarrollamos acciones para favorecer la integración laboral de personas con discapacidad y la realización de prácticas de certificados de profesionalidad.

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.

Compromiso de la Dirección con el Plan de Igualdad

Declaración de Compromiso RSA
Política de Calidad y Medio Ambiente

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

GLORIMAR, al igual que el resto de empresas agrupadas bajo la marca INTEGRA, participa en diversas actividades de acción social en el marco del Programa Integra Identity, a través del que se desarrollan actividades vinculadas a los recursos humanos del grupo, vertebrado en cuatro ejes fundamentales: MEJORAMOS (personas), PARTICIPAMOS (empresa), COLABORAMOS (sociedad), CRECEMOS (formación y conocimiento).

De este modo, dentro del programa COLABORAMOS de Identity, se promueve el

desarrollo de actividades y acciones de carácter social, entre las que cabe destacar:

- Promoción del voluntariado informativo y participación en la "Gran Recogida de Alimentos" organizada por FESBAN.
- Programa para la recogida de móviles usados con fines solidarios en colaboración con Oxfam Intermón,
- Participación en el proyecto Tapones para una nueva vida que ayuda a niños con problemas de salud con la Fundación SEUR.
- Recogida de gafas usadas con destino al tercer mundo en colaboración en el marco de la campaña promovida por General Óptica y Medicus Mundi
- Campaña "PONIENDO LA INFORMÁTICA AL ALCANCE DE TODOS", para la recuperación y donación de equipos informáticos

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

Entre las principales entidades con las que colabora GLORIMAR, cabe destacar las siguientes:

- Atades
- Fundación Sesé
- Oxfam Intermón,
- Fundación SEUR.

Asimismo, INTEGRA colabora con la asociación SOLIDAR - Empresarios Solidarios de Aragón.

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

Las acciones sociales desarrolladas en el marco del programa Integra Identity se planifican y realizan de forma continuada, mediante las reuniones del equipo Identity encargado de gestionar el programa. De forma habitual, se plantea la participación en al menos 2-3 actividades de carácter social anualmente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Dentro de las actividades organizadas para los de los empleados. en el marco del programa Integra Identity, se incluyen actividades de carácter cultural, orientadas a fomentar el desarrollo personal y promueven la sensibilidad hacia la cultura entre los trabajadores.

A modo de ejemplo, en el último año, se han desarrollado los siguientes talleres:

- Taller de fotografía
- Club de Lectura
- Taller Cata de Vinos
- Taller de Acuarela Creativa.
- Taller de Mindfulness

Además, como ya se ha comentado anteriormente, además de los talleres propiamente dichos, desde Identity se impulsa la participación en proyectos de sostenibilidad que incluyen aspectos relacionados con el fomento de la cultura y valores de responsabilidad promovidos por la organización, tales como actividades de fomento del reciclaje, la sensibilizaciones para la contribución a la reducción de consumos en oficinas, la recolecta de móviles viejos o la plantación de árboles como actividad grupal en exteriores En

Además, en 2021, desde Identity se ha realizado un lanzamiento de encuestas para estudiar las necesidades y propuestas de los empleados, para desarrollar actividades atractivas para los trabajadores en el marco de los valores de Responsabilidad Social de la entidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Para el desarrollo de los talleres se cuenta con profesionales en la materia a tratar.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La planificación de las acciones y actividades de carácter cultural se planifican a través de las reuniones del equipo gestor del Programa Integra Identity,

Con carácter general, se plantea el desarrollo 3 actividades de culturales anualmente, si bien, en función de las oportunidades detectadas y de las sugerencias y aportadas por parte de los trabajadores este número puede incrementarse.