

CONCILIACION GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

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

ENFOQUE DE GESTION

¿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

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

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

SI

MEDIDAS CONCRETAS DE CONCILIACIÓN

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- 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.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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

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

Ninguna

¿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
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Otros

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

1. Suspensión de los viajes de trabajo para aquellas trabajadoras embarazadas antes de la semana 12 y después de la semana 28 de gestación, así como limitación de todos los posibles viajes entre dichos períodos. Además se limitan también los viajes a las mujeres y hombres cuyas parejas se encuentran embarazadas a partir de la semana 35 de gestación.
2. 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.

- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida.
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación)
- Otros

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

1. Difusión e inclusión de la oferta formativa interna a todas aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de excedencia o permisos retribuidos por cuidado de hijas e hijos o personas dependientes a su cargo durante el primer año.
2. Difusión de recursos y subvenciones de interés para personas trabajadoras con hijas e hijos en la entidad.
3. Mejoras contractuales. Destinadas a la disminución de los contratos eventuales en la entidad a través de la transformación a indefinido siempre que sea posible.
4. Bolsa de Trabajo QuieroSerArquisocial destinada a las personas que han trabajado anteriormente en la entidad pero que ahora pasan a ser parte de otra empresa por motivos de subrogación de un servicio.
5. Creación de un decálogo de recomendaciones de actuación ante potenciales situaciones de discriminación por razón de sexo o diversidad sexual por parte de personas usuarias a trabajadoras y trabajadores de la entidad.
6. Estudio de siniestralidad e implantación de acciones correctivas con perspectiva de género.
7. Decálogo para el uso y aplicación de lenguaje inclusivo.

8. Concurso anual de carteles contra la violencia de género destinada a la participación de las hijas e hijos menores de edad de las personas trabajadoras, con premio económico destinado a la adquisición de libros y material escolar.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
 - Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- Otras medidas

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

1. Permiso retribuido de hasta cuatro días, para la realización de gestiones previas a adopciones.
2. Excedencia de uno a seis meses para personas trabajadoras que se encuentren en procesos de adopción internacional, con reserva del puesto de trabajo.
3. Continuidad del permiso de maternidad/paternidad con otras licencias retribuidas correspondientes al año en curso.