

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

LAFTUR, S.A.L. - TSB ZARAGOZA

CIF:A50467000

Polígono Industrial MALPICA. Calle, D Parcela. 73.

50016 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

5 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

55 personas trabajadoras

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.

Desde el año 2002 se puso en marcha una política de conciliación que consiste en:

1- Conciliación familiar y laboral: Se pasó de jornadas partidas a jornadas intensivas donde las personas trabajadoras pueden flexibilizar sus turnos o fijar su turno si así lo desean, inclusive la posibilidad de si hay algún interesado/a, hacerlo en jornada partida.

2- Fomentar la igualdad de oportunidades en la conciliación laboral: se elabora por grupos de trabajo o departamentos, de tal manera que aunque se quede fijo un turno, pueden solicitar el cambio entre ellos/ellas.

3- La formación dirigida a la mejora profesional pero también a la mejora personal entre las personas trabajadoras y sus familiares; por ejemplo, María Pilar Clau, periodista y escritora y Jorge Marza, consultor en RRHH y especializado en Estrategia, Gestión y Desarrollo de Personas, realizaron formaciones de salud mental aplicables a las relaciones profesionales pero dirigido también a las relaciones personales entre las personas trabajadoras y sus familiares.

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

Desde el año 2017 al 2019 se realizaron una encuesta al año para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras en la organización. En los años 2020 y 2021 se realizaron 4 encuestas por ahora. Este último año, se ha realizado una encuesta de Igualdad en TSB Zaragoza en el que el 65% de las personas trabajadoras afirman que hay una igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres; un 78% afirma que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad. Otro de los puntos que se trata en la encuesta es si la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo, a la cual responde 82% que sí.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

NO

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

-

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

No hay más 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
- 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 ?)

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

No hay más 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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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 hay más medidas.

¿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.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?

No hay más 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, 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.

Conjunto de medidas:

1. Se facilita una encuesta abierta sobre Igualdad de género y de puestos de trabajo en la organización.

2. En el departamento de Administración se están contratando a un índice de plantilla masculina mayor que otros años

3. En el almacén se está haciendo búsqueda activa de personas de género femenino porque este departamento es de los que mejor remunerado está.

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.

Sí, se está haciendo un seguimiento de la parte de políticas de Igualdad implantadas hasta ahora, sabiendo que aún quedan otras más por implantar.

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.

En la organización legalmente tenemos que tener un porcentaje del 2% que equivaldría,

según nuestra plantilla, a 1 persona con discapacidad y nosotros contamos con 4 en los distintos departamentos: almacén de transporte, almacén de logística, almacén de embalajes, y la última, en administración.

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.

En nuestra organización al trabajar en el entorno de gestión EFQM, uno de los requisitos que marca el modelo es la relación de la empresa con la sociedad. En nuestro caso, nuestro objetivo principal es la relación con las propias personas trabajadoras a través del equipo RSA, que se constituyó en el año 2015. Además, participamos activamente con entidades sin ánimo de lucro, como por ejemplo; Atades, Banco de Alimentos, Fundación Adecco y Valentia.

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.
- 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.
- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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.
- 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.
- 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?

Llevamos varios años colaborando en acciones de voluntariado con la asociación Atades, apoyando proyectos de sensibilización para la apertura de colegios para personas con discapacidad, autismo, etc. y la participación en eventos para la recaudación de diferentes actos.

Además, cada año también colaboramos desde distintos equipos de TSB Zaragoza en la Recogida de Alimentos en diferentes supermercados.

Otra de las acciones de voluntariado en la que participamos durante la pandemia fue en la compra de productos alimenticios en empresas con un alto nivel de crisis para el propio personal de la organización y la partición de las personas trabajadoras para la compra con destino al banco de alimentos.

Este año hemos querido involucrarnos en más iniciativas de colaboración con distintas ONG; Equicentro-terapias ecuestres, Fundación Centro Solidaridad Zaragoza, Believe in Art, Fundación Rey Ardid y Estrella de la Mañana. La donación que se ha realizado a las distintas entidades consiste en palets de pintura, un material muy útil para todas ellas ya que les ha ayudado a poder realizar sus actividades diarias, por ejemplo, en el caso de Believe in Art, una organización que trabaja pintando hospitales infantiles.

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

Hay dos organizaciones con las que llevamos colaborando y apoyando sus proyectos año tras año. Una de ellas es Atades, una Asociación Tutelar Aragonesa de discapacidad intelectual; con ellos apoyamos proyectos como la apertura de colegios para personas con discapacidad intelectual, autismo, etc. y la colaboración en eventos recaudatorios.

La segunda es la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza en la que cada año se realiza un voluntariado recogiendo comida en distintos supermercados. La Fundación Adecco es otra organización con la que llevamos colaborando siempre es la Fundación Adecco, mediante la aportación económica a sus causas.

Las últimas entidades con las que hemos colaborado donando palets de pintura han sido; Equicentro- Terapias Ecuestres, Fundación Rey Ardid, Fundación Solidaridad de Zaragoza, Believe in Art y Estrella de la Mañana.

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

-El equipo RSC promueve mensualmente la participación de las personas trabajadoras la empresa con la sociedad e internamente.

- Con la asociación Atades participamos siempre que necesitan nuestra ayuda, alguna de las personas trabajadoras involucradas en el voluntariado acude a ella.
- En el nuevo proyecto de construir un espacio de actividad física para todas las personas trabajadoras, desde TSB Zaragoza queremos conseguir diariamente tres objetivos; de prevención de accidentes y de mantener en forma a las personas mental y físicamente y que las personas trabajadoras puedan tener un espacio antiestrés gratuito.
- De forma mensual con la implantación de las 7S (Salud y seguridad) se generan distintas charlas con profesionales de salud mental y de salud física (fisioterapeutas).
- Anualmente también realizamos acciones de voluntariado con el Banco de Alimentos, informarnos y sensibilizamos a las personas trabajadoras sobre la importancia de donar alimentos a esta entidad, ya que realizan muy buena labor.
- La última acción que hemos llevado a cabo ha sido la donación de pintura de forma puntual pero no dudamos en seguir colaborando con algunas de las entidades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Las acciones que lleva a cabo la organización para la difusión de la cultura en nuestra comunidad autónoma son:

- Formaciones internas para personas líderes de los distintos equipos y para el resto del personal de la plantilla.
- Formaciones de varios idiomas para todas las personas trabajadoras.
- La organización tiene una pequeña biblioteca con libros de temática variada: autoayuda, salud mental, economía y filosofía, en todas las instalaciones.
- Contamos también un equipo de fútbol en el que participan varios grupos de las personas trabajadoras que compiten amistosamente con los equipos de otras organizaciones.
- En las nuevas instalaciones hay una sala destinada para hacer ejercicio; un gimnasio que puedan utilizarlo las personas trabajadoras, con tres objetivos definidos; prevención de accidentes, mantener en forma a las personas y generar un espacio anti estrés gratuito para las personas empleadas.
- Biblioteca en todas las instalaciones con acceso libre para todas las personas de la empresa.
- Se organizan viajes culturales por ciudades Aragonesas.
- Un equipo de RSC formado por personas de diferentes áreas, que promueve la participación de las personas de la empresa con la sociedad más vulnerable y con el resto de compañer@s a través de acciones y actividades.
- Instalación de una Bodega-Comedor en la empresa con programas para dar a conocer a Personas Excelentes donde participan cocineros aragoneses, y por tanto, se fomenta la cultura gastronómica de la Comunidad Autónoma.
- Una de nuestras mayores preocupaciones es la formación de las personas y que se empapen de nuestra cultura, y por tanto, mejorar sus nivel cultural y empresarial.
- Por último, la implantación de la 7ªS (Salud y Seguridad) con el que se imparten charlas acerca de la salud mental y física de las personas trabajadoras; por ejemplo, las consecuencias de fumar y de tener una alimentación saludable ligada al ejercicio.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos con los que colaboramos para llevar a cabo las acciones nombradas anteriormente son:

- Grupo Piquer e IAF para la formación en idiomas y formación de las personas trabajadoras.
- Fisioterapeuta y especialista en salud mental para la realización de actividades de prevención de la salud.
- Los viajes culturales a distintos pueblos de la Comunidad Autónoma promover la cultura de Aragón, fomentar escapadas que ayuden y hagan desconectar de todo
- El equipo de fútbol lo lleva los líderes de diferentes divisiones.
- Equipo de RSC compuesto de personas de diferentes departamentos llevan a cabo acciones de voluntariado y sostenibilidad dentro de la empresa con las personas trabajadoras y también fuera de la organización.
- La Bodega-Comedor es un espacio organizado y usado de manera usual por personas líderes de los equipos y también es un espacio de encuentro con personas externas.
- Charlas de Seguridad y Salud con colectivos de profesionales médicos de salud mental.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Los colectivos con los que colaboramos para llevar a cabo las acciones nombradas anteriormente son:

- Grupo Piquer e IAF para la formación en idiomas y formación de las personas trabajadoras: cada final de año se programan las actividades de formación que se llevarán a cabo durante todo el año. Esta programación se realiza con la solicitud que hacen las propias personas trabajadoras.
- Fisioterapeuta y especialista en salud mental para la realización de actividades de prevención de la salud: la periodicidad depende de la necesidad de las personas trabajadoras y sus puestos de trabajo.
- Los viajes culturales a distintos pueblos de la Comunidad Autónoma promover la cultura de Aragón, fomentar escapadas que ayuden y hagan desconectar de todo: depende también de los grupos que se forman y de la disponibilidad del personal.
- El equipo de fútbol lo lleva los líderes de diferentes divisiones: Cada fin de semana.
- Equipo de RSC compuesto de personas de diferentes departamentos llevan a cabo acciones de voluntariado y sostenibilidad dentro de la empresa con las personas trabajadoras y también fuera de la organización: mensualmente hay una reunión y se proporciona ayuda diariamente a las personas trabajadoras de la organización. Y, por otro lado, con las demás organizaciones colaboradoras se realizan acciones dependiendo de la necesidad.
- La Bodega-Comedor es un espacio organizado y usado de manera usual por personas líderes de los equipos y también es un espacio de encuentro con personas externas.
- Charlas de Seguridad y Salud con colectivos de profesionales médicos y profesionales de salud mental: mensualmente.