

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

SERVICIOS INFORMÁTICOS ALCORISA, S.L.

CIF:B44208874

C/Horno nº:1.

44550 - Alcorisa

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

8-7-2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

5

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 la dirección de nuestra organización consideramos fundamental el diálogo con el personal de la empresa y el establecimiento de medidas que lleven a una conciliación de la vida laboral y familiar. A pesar de tener una jornada y horarios establecidos realizamos diversas medidas que favorecen la conciliación:

- Flexibilidad en las entradas y salidas de la jornada de trabajo.
- Reducción en el horario los viernes,
- Teletrabajo en horario de tardes.
- Acumulación de horas para compensarlo en periodos vacacionales.
- Posibilidad de que los hijos del personal accedan a las actividades del centro durante el periodo de trabajo del personal.

Igualmente se establece la jornada más adecuada con los alumnos que realizan las acciones formativas y así contribuir a su conciliación familiar.

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

Se realiza una valoración a través de las encuestas de clima laboral de forma anual, donde se establecen previamente los objetivos y gracias a los indicadores de medición se observa

su cumplimiento. Es importante la opinión de nuestro equipo de trabajo y por ello, se mantiene un contacto muy cercano que nos permite recoger opiniones y sugerencias para realizar cambios y adoptar las medidas más adecuadas para que el grado de satisfacción sea lo más favorable a través de reuniones trimestrales. personal.

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

En las reuniones anuales de los socios de nuestra organización se evalúan diversos aspectos, entre ellos, la conciliación y como se ha desarrollado cada año. Para hacer una buena valoración nos ayudamos de las entrevistas, reuniones de trabajo, encuestas y sugerencias tanto del personal fijo como del eventual.

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.
- 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.

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

Trabajar a través del teletrabajo determinados días

¿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

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

Sin respuesta

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.

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.

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

Sin respuesta

¿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).

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

Sin respuesta

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)

No

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.

Estamos en proceso de la elaboración del plan de igualdad

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?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

NO

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.

A través de nuestra Agencia de Colocación si que disponemos de un servicio de asesoramiento, información y ayuda en la cumplimentación de documentos con la 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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

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

- 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.

- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

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

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.
- 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 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

1.- Jornadas de asesoramiento e información sobre Inserción laboral con usuarios en general, pero específicamente con colectivos en riesgos de exclusión social y personas con discapacidad.

firmado convenios de colaboración con ambas organizaciones.

2.- Colaboración con el Centro de Inserción laboral y social "Bajo Aragón" en la solicitud y tramitación de homologaciones de títulos extranjeros para que las personas puedan acceder a planes de formación de desempleados del INAEM.

3.- Donación de equipos informáticos que en el centro no tienen los requerimientos adecuados pero sí pueden ser usados por personas con carencias económicas.

4.- Préstamos de ordenadores y cámaras digitales para realizar sesiones de aula virtual por zoom, necesarias para finalizar acciones formativas.

5.- Plantación de pinos conjuntamente con otras asociaciones.

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

Centro de Inserción laboral y social "Bajo Aragón"
Asociación de Cultural el Rodabillo

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

De forma permanente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Colaboración con entidades para el desarrollo de actividades en tres líneas:

- Educación medio ambiental

Difusión y cooperación con la Asociación "Alcorisa 3 en raya" en sus campos de voluntariado realizados en verano en el polbado íbero El Cabo de Andorra (Teruel) con jóvenes entre 15 y 17 años recuperando entornos naturales, reconstruyendo viviendas íberas y acondicionando senderos.

- Educación competencias transversales

Desarrollo de proyectos educativos con jóvenes con discapacidad del Colegio Público de Educación Especial "Gloria Fuertes" de Andorra. La participación en estas actividades se realiza de forma trimestral para enriquecer la labora educativa y favorecer la inclusión social de los alumnos y alumnas.

- Educación socio-cultural

Colaboración con la Asociación sedetanos de El cabo en las jornadas de Cultura Íbera que se organizan en el mes de junio para dinamizar las visitas guiadas y recreaciones de ritos funerarios en el poblado íbero El Cabo de Andorra (Teruel).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Asociación "Alcorisa 3 en raya" de Alcorisa
Colegio Público de Educación Especial "Gloria Fuertes" de Andorra.
Asociación sedetanos de El cabo de Andorra

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

- Educación medio ambiental: julio y agosto
- Educación competencias transversales: trimestralmente
- Educación socio-cultural: mes de junio