

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

WEB ASESORES, S.L.

CIF: B50877844

Pº Ramón y Cajal nº 11 Caja 3 Local 5.

50300 - CALATAYUD

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

14/06/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

11

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Existen medidas de conciliación para los integrantes de la organización, Webasesores SL cuenta con un plan de igualdad en el que uno de sus puntos es la organización del tiempo del empleado y su conciliación. Desde la Pandemia, hemos implementado la posibilidad de teletrabajo y modificado horarios para todos los empleados en igualdad de condiciones. Además existe flexibilidad horaria para que los trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su vida laboral y personal.

Estas políticas han tenido un impacto positivo significativo en la satisfacción y el compromiso de los empleados. La flexibilidad ha mejorado la moral y ha reducido el absentismo, mientras que el teletrabajo ha permitido a la empresa atraer y retener talento que valora un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

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

Dada nuestra estructura de pequeña empresa, adoptamos un enfoque cercano y participativo para realizar la evaluación, como:

- Reuniones y comunicación directa. Llevamos a cabo reuniones periódicas de equipo y conversaciones individuales con los miembros de la plantilla., que permiten a los

empleados expresar sus opiniones y sugerencias sobre las políticas de teletrabajo y flexibilidad horaria. Las reuniones de equipo fomentan un diálogo constructivo donde se pueden identificar rápidamente áreas de mejora y ajustar las políticas en consecuencia.

- Encuestas de Satisfacción. Las reuniones y la comunicación directa, se complementan con encuestas de satisfacción que realizan los empleados regularmente. Son anónimas y sencillas. Nos permiten recopilar datos sobre la efectividad de las medidas, el nivel de satisfacción de las mismas y cualquier sugerencia que los empleados puedan tener.

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

Los resultados obtenidos de las conversaciones y las encuestas son analizados para identificar tendencias y áreas específicas que requieren atención. Basándonos en este análisis, hacemos ajustes a nuestras políticas para mejorar continuamente el apoyo que brindamos a nuestros empleados. Esta retroalimentación nos permite adaptar nuestras prácticas a las necesidades cambiantes de nuestra plantilla, asegurando que las medidas de conciliación sean efectivas y relevantes.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No se aporta información adicional.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

- Horarios escalonados: se permite a los empleados empezar y terminar su jornada laboral a diferentes horas.

¿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,

forosâ?!

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

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

No se aporta información adicional.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Mejora voluntaria mensual en la retribución.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

No se aporta información adicional.

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

En nuestra empresa contamos con un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo, así como con una Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad. Aunque todavía no contemos con un Plan de Igualdad, desde Web Asesores nos comprometemos firmemente a fomentar un entorno laboral justo e inclusivo. Nuestra guía de buenas prácticas en materia de igualdad, conocida por todos los

empleados, proporciona directrices para promover la igualdad en todos los aspectos de la vida laboral.

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 evaluar nuestras medidas en materia de igualdad, mantenemos un diálogo abierto con los empleados a través de conversaciones directas y reuniones de equipo. Obtenemos información sobre experiencias y perspectivas con el objetivo de evolucionar y estar en una situación de mejora constante en esta materia que consideramos de vital importancia.

Asimismo, contamos con encuestas para recopilar feedback de forma anónima, las cuales se centran en la percepción de los empleados sobre nuestras medidas de igualdad, la eficacia de nuestras políticas y cualquier área que necesite mejoras.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

En el año 2023 incorporamos a nuestro equipo una persona con discapacidad (LGD) de más del 53% , mediante el plan de ayuda a la inserción laboral que elaboramos. En el momento que tengamos la necesidad de aumentar la plantilla, volveremos a recurrir a este plan.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.

- Declaración de Compromiso RSA
- Pacto Mundial
- Protocolo de acoso sexual
- Pacto digital para la protección de las personas

Destacar la integración a la iniciativa del Pacto Digital para la Protección de las Personas, el cual promueve la privacidad como un activo para organizaciones públicas y privadas. Entre los principios que se recogen se encuentra impulsar la transparencia para que los ciudadanos conozcan qué datos se están recabando y para qué se emplean, promover la igualdad de género y la protección de la infancia y las personas en situación de vulnerabilidad, o garantizar que las tecnologías eviten perpetuar sesgos o aumentar las desigualdades existentes, evitando la discriminación algorítmica por razón de raza, procedencia, creencia, religión o sexo, entre otras. Mediante esta adhesión al Pacto Digital para la Protección de las Personas, las entidades se comprometen a implantar los principios y recomendaciones recogidas en el mismo, así como a difundir entre su personal trabajador y las personas usuarias el Canal prioritario para solicitar la eliminación urgente de contenidos sexuales y violentos en internet, así como otros recursos y herramientas para ayudar a la concienciar sobre el valor de la privacidad y la importancia del tratamiento de los datos personales.

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.
- 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.

- 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.

- 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.

- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Estamos comprometidos con el desarrollo de nuestra comunidad local a través de diversas iniciativas. Colaboramos activamente con asociaciones de nuestra localidad y promovemos eventos sociales y deportivos. Estas actividades no solo fortalecen nuestra relación con la comunidad, sino que también fomentan un ambiente de cohesión y apoyo mutuo.

A lo largo de los años, hemos mantenido un contacto constante con las organizaciones locales con las que hemos colaborado en proyectos anteriores. Sin embargo, debido a la pandemia de COVID-19, nos vimos obligados a pausar la implementación de nuevos proyectos. Esta interrupción fue necesaria para garantizar la seguridad y el bienestar de

todos los involucrados. Actualmente, nos encontramos en proceso de retomar las iniciativas previas y además expandir nuestras actividades para tener un impacto aún mayor. Creemos firmemente que, a través del trabajo conjunto y el voluntariado, podemos hacer una diferencia significativa y duradera en nuestra localidad.

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

Amibil (Calatayud)
Asociaciones deportivas y culturales ubicadas en la Comarca de Calatayud.

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

Varias veces al año, además realizamos colaboraciones económicas dirigidas a apoyar organizaciones y proyectos que trabajan en áreas como el desarrollo social.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Somos patrocinadores del Club Deportivo Daroca y del A.D. HUÉRMEDA. para contribuir al desarrollo deportivo de la zona.
Contribuimos e impulsamos festejos culturales de municipios como Torralba de los Frailes, Daroca, Moros, Embid de la Ribera, Embid de Ariza, Cetina, entre otros.
También estamos presentes en el campeonato anual de motocross Calatayud que organiza moto club Calatayud (a los que nuestra organización ayuda con el patrocinio) y en la I Trail Iberica Armantes andada solidaria organizada en Calatayud.
Colaboramos con peñas en las fiestas de San Roque en Calatayud como, por ejemplo, la peña Euqor.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Asociaciones deportivas, asociaciones culturales, asociaciones de tiempo libre, entre otras.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Generalmente cada vez que tenemos la oportunidad, algunas acciones anualmente y otras con mayor frecuencia.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_8nOAPI9HviYBxc2

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Hemos incluido a alguno de nuestros empleados en acciones formativas/eventos diseñados para educar e involucrar en los ODS.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La persona responsable de integrar los ODS en la empresa desarrolla entre otras las siguientes funciones:

- Análisis de las situación actual e identificación de prioridades y mejoras.
- Planificación.
- Desarrollo de Estrategias.
- Implementación de Iniciativas.
- Evaluación

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan análisis puntuales por el responsable.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

- ODS 3 Salud y bienestar. Acción: Creación de espacios ergonómicos y saludables en la oficina para mejorar el bienestar físico de los empleados.
- ODS 4 Educación de Calidad. Acción: Desarrollo de programas de formación y desarrollo profesional para todos los empleados.
- ODS 5 Igualdad de Género. Acción: Implementación de políticas de igualdad salarial y revisión regular de las mismas.
- ODS 7 Energía asequible y no contaminante. Acción: Implementación de sistemas de eficiencia energética en las instalaciones de la empresa.
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico. Acción: Garantía de condiciones laborales seguras y justas para todos los empleados.
- ODS 9 Industria, innovación e infraestructura. Acción: Actualización de infraestructuras/tecnología/equipos para hacerlas más sostenibles y eficientes.
- ODS 10 Reducción de las Desigualdades: Acción: Implementación de políticas de contratación inclusivas para promover la diversidad en la empresa.
- ODS 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles. Acción: Participación y cooperación con asociaciones locales.
- ODS 12 Acción por el Clima. Acción: Medidas para mejorar la eficiencia energética en la empresa (reducción uso de calefacciones y aires acondicionados, uso de la iluminación natural, etc).
- ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Acción: Fomento de una cultura de ética y transparencia en todas las operaciones de la empresa.
- ODS 17 Alianzas para Lograr los Objetivos. Acción: Inclusión de nuestra empresa en proyectos colaborativos con otras empresas, gobiernos y organizaciones para promover los ODS.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Creemos que es crucial involucrar a todos los empleados en nuestras iniciativas de contribución a los ODS, para lograrlo realizamos reuniones de equipo donde se discuten nuestros objetivos y las acciones concretas a desarrollar, de esta forma los empleados

conocen de primera mano las estrategias, aportan sus ideas, y entienden como llevar a cabo las acciones planteadas.