

## RSA PLUS 2024 - 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**

16-6-2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

4

### 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.**

- Elaboración de material informativo acerca de todas las medidas y actualizaciones legales en materia de conciliación personal, familiar y laboral que se le facilitará al personal, así como resolución de aquellas dudas que puedan tener.
- Facilitar la posibilidad de teletrabajar, considerándolo como un programa de flexibilidad, en aquellos casos o situaciones que sean compatibles con el desarrollo de las funciones laborales de cada puesto.
- Desarrollo de un protocolo de desconexión digital, tal y como se recoge en el artículo 88 de la LOPDGDD.
- Establecer jornada intensiva los viernes, así como en determinadas festividades nacionales y locales.

**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**

Las medidas de conciliación suponen una serie de beneficios para la organización:

- Mayor motivación e implicación de las trabajadoras contribuyendo a una mayor eficiencia y eficacia.
- Reducción del absentismo laboral consecuencia de la dificultad de conciliar las

responsabilidades familiares y personales con las profesionales.

- Mayor compromiso e implicación con las actividades de la organización.
- Aumento de la calidad de vida de las trabajadoras.
- Mejores relaciones con los clientes y usuarios de los servicios que se prestan.

**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**

Para la realización del proceso de seguimiento y evaluación se designará una Comisión de seguimiento y evaluación que, en este caso, está compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora.

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá con una periodicidad anual con el objetivo de comprobar el cumplimiento de las medidas diseñadas, y realizará un Informe de seguimiento que analice de manera detallada la valoración del desarrollo y los resultados obtenidos hasta el momento, así como de las propuestas de mejora que se determinen. Estos informes de seguimiento serán un instrumento muy útil para la realización de la evaluación final del plan.

En cuanto al proceso de evaluación, y teniendo en cuenta que la vigencia del Plan de Igualdad es de cuatro años, se realizará una evaluación parcial al finalizar el segundo año de vigencia y una evaluación final durante los últimos tres meses del cuarto año de vigencia. Los resultados obtenidos de estas evaluaciones se incluirán en los Informes de seguimiento, y estos a su vez, formarán parte de la evaluación final.

Tanto para realizar el seguimiento como evaluación se usarán instrumentos del tipo cuestionario y fichas, que recojan todos los aspectos susceptibles de valoración del plan de igualdad. Estas herramientas se facilitarán a la Comisión, al personal de dirección y a la plantilla.

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

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

Sin respuesta

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 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.).
- 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?**

la realización de un protocolo de desconexión digital, ya que las características de la actividad profesional que desarrollamos conllevan el uso prolongado de las TIC`s.

**¿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

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

Sin respuesta

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.

**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?**

- 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, 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, 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.**

SERVICIOS INFORMATICOS ALCORISA SL - 44100302112024 PLAN DE IGUALDAD ACORDADO  
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

**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.**

Siguiendo la normativa en materia de igualdad, la finalidad del sistema de seguimiento es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados en el plan de igualdad, es decir realizar el seguimiento y la evaluación es un proceso necesario para tener una valoración total de cada una de las actuaciones realizadas hasta el momento, para comprobar su efectividad y, si es necesario, la realización de modificaciones y/o actualizaciones.

Para la realización del proceso de seguimiento y evaluación se designará una Comisión de seguimiento y evaluación que, en este caso, está compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora.

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá con una periodicidad anual con el objetivo de comprobar el cumplimiento de las medidas diseñadas, y realizará un Informe de seguimiento que analice de manera detallada la valoración del desarrollo y los resultados obtenidos hasta el momento, así como de las propuestas de mejora que se determinen. Estos informes de seguimiento serán un instrumento muy útil para la realización de la evaluación final del plan.

**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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Sin respuesta

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://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**

- 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.
- 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.

#### **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.
- 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.

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

Se realizan actividades de forma puntual los fines de semana con niños procedentes de las actividades extraescolares que se realizan en el Centro. Para fomentar el compañerismo, la creatividad, la imaginación, la resolución de conflictos, los problemas del medio ambientes

y la cooperación.

También se realizan colaboraciones con diversas Asociaciones a lo largo del año para apoyar proyectos educativos y lúdicos. En alguna de estas Asociaciones participamos de forma desinteresada en formar en diferentes áreas a niños con discapacidad y problemas de socialización.

Todos los veranos participamos de forma desinteresada en realizar actividades de ocio y tiempo libre en campamentos y campos de voluntariado con la Asociación "Alcorisa 3 en raya", dedicando dos meses de colaboraciones.

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

CARITAS TERUEL  
ASOCIACION ALCORISA 3 EN RAYA  
COLEGIO PUBLICO EL JUSTICIA DE ARAGON ALCORISA  
FUNDACION NUESTRA SEÑORA DE LA ASUNCION Y SAN JOSE  
RESIDENCIA DE ANCIANOS ALCORISA

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

MENSUAL

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Contenidos en nuestros temarios  
Juegos lúdicos que contienen información de la cultura de Aragón  
Visitas guiadas a centros de interés  
Colaboración con entidades públicas, locales y atonomicas.  
Difusión de publicidad

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Colaboración con entidades públicas, locales y atonomicas.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Permanentemente

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

Sin respuesta

**¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

Mejorar las condiciones laborales de nuestros trabajadores, así como impulsar, divulgar y sensibilizar en diferentes jornadas educativas la agenda 2030. - Ahorro energético, con medidas correctoras oportunas. - Comunicar a nuestros proveedores de nuestro compromiso con la agenda 2030, para que del mismo modo transmitir dicha sensibilización a los mismos. - Contribuir con nuevas herramientas referentes a la prevención de la salud.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

El equipo de trabajo esta sensibilizado con los ODS y lo aplica en su trabajo diario

**¿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**

Sin respuesta

**¿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**



Plan anual de formación empleados: La constante actualización e innovación en el catálogo nacional de las cualificaciones profesionales nos impulsó a detectar debilidades y carencias en nuestros trabajadores y trabajadoras. En nuestro plan de formación anual se establece la formación adecuada dirigida a nuestro equipo de formadores y que nuestro Centro de formación sea un referente de innovación y productividad.

Becas y ayudas a la formación: A través de las diferentes entidades de formación con las que trabajamos gestionamos ayudas y becas a los participantes de nuestras acciones de formación: Desplazamientos, conciliación familiar, personas con discapacidad, mujeres, víctimas de violencia de género, manutención y alojamiento.

Formación para jóvenes y colectivos en riesgos de exclusión social: Como centro colaborador del INAEM se impulsa la formación de competencias profesionales en convocatorias específicas para mujeres, colectivos vulnerables y jóvenes inscritos en el programa de Garantía Juvenil, que no estudian y no trabajan. Conseguimos formar una media de 60 personas al año con estas características.

Medidas para igualdad de oportunidades: Ponemos en marcha diferentes medidas para hacer un entorno laboral óptimo: conciliación laboral y familiar, flexibilidad de horarios, teletrabajo, jornada continua en verano, igualdad salarial y desarrollo profesional.

Plan de igualdad: Estamos en proceso de implementar un plan de igualdad en nuestra organización, puesto que consideramos que a pesar de que nuestra plantilla está compuesta en su mayoría por mujeres, estos planes reducen las desigualdades que puedan existir entre hombres y favorecen el clima laboral.

Consumo responsable respetuoso con el medio ambiente: La iluminación del Centro se ha renovado con led de bajo consumo en el 100% de todos los aparatos y se realiza un consumo responsable en todos los equipos informáticos en su encendido y apagado por todo el personal a través del procedimiento establecido en la norma ISO 14001 que tenemos implantada.

Formación a través de aulas virtuales y teleformación: Damos cobertura a zonas rurales y zonas de difícil acceso

**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**

Tenemos una implicación del 100% de las personas que trabajan en nuestra organización