

## RSA PLUS 2023 - 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

la fecha de actualización de la información de este cuestionario es a 18 de Julio de 2023.

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

Ahora mismo Web Asesores S.L. está compuesto por 14 personas.

### 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.

Además cómo objetivos para el 2024 estamos inmersos en estar certificados en EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y también en AROHE (Asociación para la racionalización de los horarios españoles).

#### 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

Debido a que somos una PYME la valoración se realiza hablando con los miembros de la plantilla y mediante reuniones de equipo. También mediante encuestas.

#### 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**

Con los resultados obtenidos de las reuniones y encuestas se realiza un informe para determinar las áreas de mejora y establecer las acciones oportunas.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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.
- 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?**

No se indican mas 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.

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

No se indican 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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches,

viajes, actividades deportivas, etc.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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 indican 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.**

Cómo hemos dicho antes contamos con un PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ACTUACION FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZON DE SEXO y también una GUIA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD, somos una empresa de menos de 50 trabajadores por lo tanto no estamos obligados a tener un plan de igualdad, pero cómo pueden ver en nuestra web si que intentamos actuar con medidas a la igualdad dentro de nuestra empresa.

**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.**

Mediante reuniones y encuestas para evaluar su funcionamiento y posible mejora

**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.**

Este año, ha sido un objetivo conseguido, hemos incorporado a nuestro equipo una persona con discapacidad (LGD) de más del 53% , mediante el plan de ayuda a la inserción laboral que elaboramos el año pasado.

**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](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.)?**

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 que realiza la organización?**

Colaboramos con asociaciones de nuestra localidad, promoción de eventos sociales y deportivos.

Seguimos en contacto con las organizaciones locales en las que hemos realizado alguna acción pero debido a la pandemia COVID no hemos podido realizar nuevos proyectos con ellos. En el año 2022/23 vamos a retomar estas acciones de voluntariado.

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

Amibil (Calatayud)

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

Varias veces al año, siempre que tenemos oportunidad. También colaboraciones económicas con mas frecuencia.

## **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.

Impulsar festejos culturales de pueblos como Torralba de los Frailes, Daroca, Moros, Embid de la Ribera, Embid de Ariza 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.