

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

TRANVIASER, S.L.

CIF:B50832542

C/Gascón y Marín nº:5 Local.

50002 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

09/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La plantilla de la empresa de inserción Tranviaser, S.L está formada por 13 trabajadores, de los cuales, 9 trabajadores son de inserción.

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.

Disponemos de un Plan de Igualdad implantado en la empresa aunque no está registrado. dentro de las medidas que contempla, existe la adecuación de los horarios laborales a los escolares y la realización de la formación interna en horario laboral.

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

Realizamos encuestas de satisfacción a los trabajadores.

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

Se realizan encuestas de satisfacción de forma semestral, donde se recogen sugerencias sobre nuevas medidas a implantar.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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

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.
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No

¿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, etc.
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa, etc.)

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

No

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina, etc.)
- 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, etc.
- 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.

- 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?

Nuestro convenio contempla un plus de ayuda familiar que varía en función del número de hijos del trabajador.

¿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.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

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

No

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.

Disponemos de un Plan de Igualdad que no está publicado ya que no tenemos menos de 50 trabajadores, las medidas que incluye el Plan de Igualdad son las siguientes:

1. Flexibilidad de horarios laborales para las pausas o descansos para almuerzo/ café.
2. Adecuación de los horarios laborales a los horarios escolares.
3. Realización de la formación interna de la empresa en horario laboral y dentro de nuestras instalaciones.

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.

Realizamos encuestas de satisfacción en las que se admiten sugerencias por parte de los trabajadores de la empresa para implantar nuevas medidas.

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.

no

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

no

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.
- 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.
- 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.
- 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?

Colaboramos con todas las organizaciones que nos solicitan ayuda de forma desinteresada.

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

Asociación Vecinal de Vecinos de las Fuentes, Asociación de Comerciantes de las Fuentes, AREI, AERESS, REAS, Mercado Social, Cultura Comunitaria y Nuevos Proyectos Harinera Zaragoza y cualquier organización que nos solicite apoyo.

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

No existe una periodicidad concreta, salvo con el Cultura Comunitaria y Nuevos Proyectos Harinera Zaragoza que es de forma anual, les donamos muebles para que los restauren en los talleres que realizan con jóvenes.

Con el resto de organizaciones no existe una periodicidad concreta.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Participamos en ferias y eventos. Además realizamos donación de muebles a

organizaciones para su restauración. Además, realizamos campañas de sensibilización a la ciudadanía sobre la importancia del reciclaje. Durante el 2025 pretendemos implantar el taller "arréglatelas tú mismo" donde enseñaremos de forma gratuita a personas interesadas a restaurar muebles para poder darles una segunda vida.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La asistencia a ferias y eventos los realizamos a través de las Asociaciones de las que formamos parte y con otras organizaciones que nos invitan.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

No existe periodicidad concreta, lo realizamos siempre que nos lo piden.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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

No estamos adheridos.

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- 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

Talleres internos para empleados: organizamos puntualmente sesiones de formación para los trabajadores en inserción laboral, educándolos sobre los ODS y cómo sus tareas diarias contribuyen a objetivos clave como el ODS 12 (Producción y consumo responsables), ODS 13 (Acción por el clima) y ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

¿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 técnico de inserción y el técnico de producción son los encargados de integrar los ODS en el 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

Respecto a los ODS prioritarios para Tranviaser, S.L :

ODS 1 Fin de la pobreza: Mejora económica y social de personas vulnerables a través del empleo y donaciones.

ODS 3 Salud y bienestar: Condiciones laborales dignas y reducción del impacto medioambiental que afecta la salud.

ODS 5 Igualdad de género: Promoción de la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres y políticas de conciliación.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: La inserción laboral de personas en riesgo de exclusión genera empleo digno y mejora sus condiciones de vida.

ODS 10: Reducción de las desigualdades: La inclusión de personas vulnerables en el mercado laboral reduce las desigualdades sociales y económicas.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles. Promovemos la economía circular al recoger muebles y enseres usados, restaurarlos y devolverlos al mercado o donarlos. Esto contribuye a reducir la cantidad de residuos que terminan en vertederos, disminuyendo la presión sobre los sistemas de gestión de residuos urbanos y minimizando el impacto ambiental.

ODS 12: Producción y consumo responsables: La recolección y restauración de muebles promueve el reciclaje y la economía circular, reduciendo la generación de residuos.

ODS 13: Acción por el clima: Al reciclar y reutilizar muebles, se reduce la necesidad de producir nuevos materiales, disminuyendo así la emisión de gases de efecto invernadero.

ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas: Fomento de la inclusión social y transparencia, reduciendo desigualdades y tensiones.

ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos: Colaboración con múltiples entidades para fortalecer el impacto en la comunidad y maximizar los recursos disponibles para la sostenibilidad.

¿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 1: Fin de la pobreza: Contratación de personas en situación de vulnerabilidad social, 9 de los 13 trabajadores de la empresa vienen derivados de los CMSS.

ODS 3: Salud y bienestar: condiciones laborales seguras: Asegurar que todos los empleados cuenten con equipos de protección personal (EPIS) y que los espacios de trabajo sean seguros, reduciendo riesgos de accidentes.

ODS 5: Igualdad de género: contamos con medidas que permiten la flexibilidad horaria y la conciliación laboral para los empleados con responsabilidades de cuidado.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: mantenemos un compromiso firme de contratación de personas en situación de vulnerabilidad, garantizando su integración efectiva en el mercado laboral.

ODS 10: Reducción de las desigualdades: Inclusión laboral de colectivos vulnerables: Ampliamos las oportunidades laborales para personas en riesgo de exclusión (inmigrantes, personas con discapacidad, etc.), reduciendo las desigualdades económicas y sociales.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles: Reciclaje y reutilización de muebles: Implementar un sistema eficiente para la recogida y restauración de muebles, evitando que estos objetos terminen en vertederos y contribuyendo a mejorar el entorno urbano.

ODS 12: Producción y consumo responsables: Promoción del reciclaje y reutilización: Ampliamos los esfuerzos en la recogida de muebles y enseres usados, los restauramos y los ponemos nuevamente en circulación, reduciendo así el consumo de nuevos recursos.

ODS 13: Acción por el clima: Reducción de la huella de carbono: Optimizamos las rutas de recogida de muebles para reducir el consumo de combustible y, por ende, las emisiones de CO2.

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: contamos con mecanismos claros para prevenir y resolver conflictos laborales, garantizando el respeto a los derechos de los empleados.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos: Alianzas con gobiernos locales, ONGs y otras empresas de inserción para contribuir a la sostenibilidad y el reciclaje.

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

Los indicadores que utilizamos son los siguientes:

ODS 1: Fin de la pobreza

1. Número de personas en situación de vulnerabilidad insertadas en el mercado laboral.

ODS 3: Salud y bienestar

1. Índice de satisfacción laboral entre los empleados (medido a través de encuestas de bienestar).

ODS 5: Igualdad de género

1. Porcentaje de mujeres contratadas en comparación con el total de empleados.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

1. Tasa de empleo estable generado para personas en riesgo de exclusión.

2. Número de empleados que reciben formación para mejorar sus competencias laborales.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

1. Porcentaje de empleados provenientes de colectivos vulnerables (personas en situación de pobreza, migrantes, personas con discapacidad).

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles

1. Cantidad de muebles recogidos, restaurados y devueltos al mercado o donados.

ODS 12: Producción y consumo responsables

1. Número de muebles restaurados.

ODS 13: Acción por el clima

1. Cantidad de CO2 ahorrado al evitar la producción de nuevos materiales (Calculadora de AERESS)

ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

1. Número de conflictos laborales o tensiones sociales resueltos de manera pacífica.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

1. Número de proyectos colaborativos desarrollados con otras organizaciones para mejorar la sostenibilidad y el impacto social.