

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?

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?

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?

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

Medidas concretas de conciliación

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

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?

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten

el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

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

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)

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?

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?

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?

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.)?

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

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 autonómicas.
Difusión de publicidad

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Colaboración con entidades públicas, locales y autonómicas.

¿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)?

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

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

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?

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?

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

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

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?

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?

En caso afirmativo, información adicional

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