RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

TORRES EQUIPAMIENTOS DE OFICINAS, S.L.
CIF:B99263907
C/Conde de Aranda 124 Local
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Julio-2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Somos un equipo de 6 personas, que contamos con la ayuda de 9 personas que nos prestan servicios externos.

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.

Desde siempre, en Torres Oficinas, sabemos que las personas que trabajan en la empresa son el mayor activo y recurso a cuidar; pero también es cierto que debido a la pandemia han emergido en la sociedad necesidades que antes se evadían y que con la nuevas metódicas de trabajo con que tuvimos que adaptarnos, se ha demostrado que son compatibles.
Por ello, en los últimos tiempos, desde Torres Oficinas se han aplicado medidas de conciliación, que forman parte de ese salario emocional tan demandado y que tan poco cuesta, y así permitir a todo el equipo un disfrute mayor personal sin eximir responsabilidades laborales.
- Reducción de jornada
- Ajuste de horario con menor descanso a medio día y así salir antes, y jornada intensiva los viernes hasta medio día. Por supuesto libre sábado y domingo.
- Flexibilidad
- Jornada intensiva durante los meses de Julio y Agosto
- Disfrute de puentes
- Vacaciones marcadas por la empresa durante el periodo de cierre, y el resto flexible a elección de cada persona
- Muy importante, debido a la digitalización que hemos realizado, cada persona disfruta de un equipo capaz de conectarse desde cualquier sitio; así, en caso de necesidad, cada

persona puede teletrabajar.

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

No tenemos un formato como tal para rellenar, pero en nuestras reuniones periódicas se expresa el bienestar de nuestros horarios de manera general.

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

No tenemos un formato como tal para rellenar, pero en nuestras reuniones periódicas se expresa el bienestar de nuestros horarios de manera general.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO 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.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

La digitalización de la empresa, permite poder atender las obligaciones laborales desde cualquier sitio.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 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.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

La digitalización de la empresa, permite poder atender las obligaciones laborales desde cualquier sitio.

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.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.

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

Además de todo ello, en Torres Oficinas se escucha la necesidad de cada persona, siendo flexibles con cada problemática. No nos regimos por unas jornadas implantadas, sino que trabajamos por resultados, rentabilidad y eficacia.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

Además de todo ello, en Torres Oficinas se escucha la necesidad de cada persona, siendo flexibles con cada problemática. No nos regimos por unas jornadas implantadas, sino que trabajamos por resultados, rentabilidad y eficacia.

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.

Algunas de las medidas adoptadas para el plan de igualdad, tenemos en cuenta las siguientes:
- formar el equipo en igualdad de oportunidades
- la selección de personal se hace a través de procedimientos que no tienen en cuenta el género
- valorando los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.....

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.

Las evaluaciones y seguimiento que realizamos son por ejemplo las que detallamos a continuación:
- evaluación de los resultados, grado de cumplimiento y consecución de los objetivos
- evaluación del desarrollo de las acciones emprendidas, dificultades y soluciones aportadas.
- elaboración de propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan d, con el fin de mejorar o corregir las que sean necesarias

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.

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

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), 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 tenemos compromiso público creado con ningún organismo

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

SI

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.

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.

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.
- 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.).
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Desde Torres Oficinas tenemos la suerte de trabajar para todo tipo de empresa, actividad económica, e incluso para empresas sin ánico de lucro como las fundaciones. Muy buenos cliente nuestros son Cruz Roja, Atención Temprana, Fundación Rey Ardid, Fundación Cruz Blanca, ASPACE, y la Asociación de niños contra el cancer; además de colaborar con ellos en todas las actividades que promueven como acciones solidarias, mercadillos, aportaciones solidarias, encuentros deportivos solidarios, también colaboramos con ellos de manera directa con un trato preferente sin apenas ánimo de lucro en nuestras colaboraciones con ellos; únicamente el coste de los productos y el servicio de montaje y portes. Nos sumamos a su causa, aportando esa colaboración para que dichas entidades agoten sus presupuestos en ayudas sociales.

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

Desde Torres Oficinas tenemos la suerte de trabajar para todo tipo de empresa, actividad económica, e incluso para empresas sin ánico de lucro como las fundaciones. Muy buenos cliente nuestros son Cruz Roja, Atención Temprana, Fundación Rey Ardid, Fundación Cruz Blanca, ASPACE, y la Asociación de niños contra el cancer; además de colaborar con ellos en todas las actividades que promueven como acciones solidarias, mercadillos, aportaciones solidarias, encuentros deportivos solidarios, también colaboramos con ellos de manera directa con un trato preferente sin apenas ánimo de lucro en nuestras colaboraciones con ellos; únicamente el coste de los productos y el servicio de montaje y portes. Nos sumamos a su causa, aportando esa colaboración para que dichas entidades agoten sus presupuestos en ayudas sociales.

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

Desde Torres Oficinas tenemos la suerte de trabajar para todo tipo de empresa, actividad económica, e incluso para empresas sin ánico de lucro como las fundaciones. Muy buenos cliente nuestros son Cruz Roja, Atención Temprana, Fundación Rey Ardid, Fundación Cruz Blanca, ASPACE, y la Asociación de niños contra el cancer; además de colaborar con ellos en todas las actividades que promueven como acciones solidarias, mercadillos, aportaciones solidarias, encuentros deportivos solidarios, también colaboramos con ellos de manera directa con un trato preferente sin apenas ánimo de lucro en nuestras colaboraciones con ellos; únicamente el coste de los productos y el servicio de montaje y portes. Nos sumamos a su causa, aportando esa colaboración para que dichas entidades agoten sus presupuestos en ayudas sociales.

Nuestra periodicidad con estas entidades es habitual, casi diríamos mensual en cada ejercicio. Cuando no es una , es otra. Afortunadamente estas entidades crecen en instalaciones y personal, y requieren de más equipamiento para atender necesidades sociales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde Torres Oficinas, como decíamos en nuestra colaboración en acciones sociales, tenemos la suerte de contar con diversidad de clientes y actividades.
Nuestro mayor cliente vinculado a la Cultura, más profundamente de Aragón, no puede ser otra que la Diputación General de Aragón, con quien estamos Homologados en el Catálogo de Bienes Homologados según el Acuerdo Marco para la DGA y entes adheridas.
Y desde la DGA colaboramos, participamos, y trabajamos con diferentes áreas culturales como son bibliotecas, museos, centros de formación. Nuestro apoyo e involucración es constante para con estos centros.
Por supuesto, como empresa aragonesa, con más de 40 años de historia trabajando por y para el tejido empresarial aragonés, nuestro ámbito de trabajo no se limita a nuestra comunidad, y trabajamos en todo el territorio español, divulgando nuestra cultura y acciones en nuestras RRSS y medios por todas las comunidades.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Desde Torres Oficinas, como decíamos en nuestra colaboración en acciones sociales,

tenemos la suerte de contar con diversidad de clientes y actividades.
Nuestro mayor cliente vinculado a la Cultura, más profundamente de Aragón, no puede ser otra que la Diputación General de Aragón, con quien estamos Homologados en el Catálogo de Bienes Homologados según el Acuerdo Marco para la DGA y entes adheridas.
Y desde la DGA colaboramos, participamos, y trabajamos con diferentes áreas culturales como son bibliotecas, museos, centros de formación. Nuestro apoyo e involucración es constante para con estos centros.
Por supuesto, como empresa aragonesa, con más de 40 años de historia trabajando por y para el tejido empresarial aragonés, nuestro ámbito de trabajo no se limita a nuestra comunidad, y trabajamos en todo el territorio español, divulgando nuestra cultura y acciones en nuestras RRSS y medios por todas las comunidades.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestra periodicidad en el ámbito nacional, y por lo tanto en la difusión de nuestra cultura, es mensual.

Desde Torres Oficinas, como decíamos en nuestra colaboración en acciones sociales, tenemos la suerte de contar con diversidad de clientes y actividades.
Nuestro mayor cliente vinculado a la Cultura, más profundamente de Aragón, no puede ser otra que la Diputación General de Aragón, con quien estamos Homologados en el Catálogo de Bienes Homologados según el Acuerdo Marco para la DGA y entes adheridas.
Y desde la DGA colaboramos, participamos, y trabajamos con diferentes áreas culturales como son bibliotecas, museos, centros de formación. Nuestro apoyo e involucración es constante para con estos centros.
Por supuesto, como empresa aragonesa, con más de 40 años de historia trabajando por y para el tejido empresarial aragonés, nuestro ámbito de trabajo no se limita a nuestra comunidad, y trabajamos en todo el territorio español, divulgando nuestra cultura y acciones en nuestras RRSS y medios por todas las comunidades.