

1 CONCILIACION

En la actualidad, el mundo empresarial está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de las personas.

En este contexto, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal, además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Por lo tanto, se requiere que las organizaciones sean flexibles, que reconozcan a sus trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Las empresas empiezan a ser conscientes de que el bienestar personal y familiar está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que las personas trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad y un instrumento de atención a las necesidades personales y familiares de las personas trabajadoras.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. Este sello permite reconocer a aquellas empresas PYMES que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

1.1 Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su empresa un Sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de medidas de conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

Seleccionar una única opción

SI

NO

Información adicional sobre la existencia del Plan

Texto libre

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

Información adicional sobre el sistema de valoración

Texto libre

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del plan o conjunto de medidas?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Texto libre

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

1.2 Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la empresa?

Seleccionar varias opciones

- Horario flexible de entrada y/o salida.*
 Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.

- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).*
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).*
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.*
- Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).*
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.*
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.*
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.*
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos*
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras*
- Otras medidas*

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

Texto libre

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

Seleccionar varias opciones

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo*
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros...*
- Formación online*
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar*
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.*
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ...)*
- Otros*

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

Texto libre

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

Seleccionar varias opciones

- Ayudas que faciliten en cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas...)*
- Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo*
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida*
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina...)*
- Anticipos, préstamos ...*
- Ayudas destinadas para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.*
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.*
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)*
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.*
- Otros beneficios sociales (seguros de salud, planes de pensiones)*

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

Texto libre

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

Seleccionar varias opciones

- Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.*
- Fomento del uso del permiso de paternidad.*
- Ampliación del permiso de lactancia.*
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).*
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.*
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes*
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).*
- Otras medidas*

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

Texto libre

2 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

El derecho de todas las personas, independientemente de su género, raza, cultura, nacionalidad, edad, religión, discapacidad y orientación sexual a tener igualdad de oportunidades en su acceso al trabajo, promoción y salario se convierte en una de las prioridades de la Unión Europea (Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE) y de otros organismos internacionales como la ONU a través de los ODS (ODS5, ODS8 y ODS10). Los países, entre ellos España, regulan cada vez más el tratamiento de la diversidad mediante legislación nacional y transnacional, en especial, la diversidad derivada del género (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y de la discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).

Los cambios económicos, culturales, sociales y demográficos que ha vivido la sociedad española durante las últimas décadas (la incorporación de la mujer al trabajo fuera de casa, el envejecimiento de la pirámide de población, el aumento del nivel educativo y económico, los movimientos migratorios, el aumento de las libertades y la aparición de diferentes estilos de vida) la han convertido en una sociedad diversa compuesta por organizaciones y empresas diversas.

La igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral supone la promoción de la igualdad en el lugar de trabajo, la garantía de la protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras y un trato equitativo a todos los niveles dentro de la organización, libre de cualquier tipo de acoso y discriminación.

La diversidad en las organizaciones supone reconocer las diferencias, tanto sociodemográficas (edad, género, etnia, orientación sexual, nacionalidad, formación, antigüedad, función, nivel educativo...) como de capital humano (conocimientos, esquemas cognitivos, experiencias, valores...), que hacen a las personas únicas y a los grupos heterogéneos. Este reconocimiento supone un primer paso dirigido a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la inclusión de colectivos diversos, pero no suficiente.

El verdadero reto para las organizaciones, en el marco del ejercicio de la Responsabilidad Social, supone pasar de la aceptación a la gestión estratégica de la diversidad en la empresa, fundamentada en aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido.

Las organizaciones que optan al Sello RSA+ "Igualdad" velarán por que las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, desempeño profesional, formación y promoción de su personal, integrarán acciones específicas tendentes a garantizar, por encima de la exigencias legales, una igualdad de trato y no discriminación a todos los niveles de la organización y desarrollarán políticas tendentes a configurar plantillas diversas en un ambiente inclusivo.

2.1 Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o 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 de seguimiento?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

3. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma y difusión de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Divesidad, el Pacto

Mundial, el distintivo Igualdad en la Empresa u otros reconocimientos?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

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

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

2.2 Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Indique cuales de las siguientes prácticas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en su empresa.

Organización general y comunicación

Seleccionar varias opciones

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.*
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.*
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.*
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.*
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.*
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.*

- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.*
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.*
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.*
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.*
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores*
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.*

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Seleccionar varias opciones

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)*
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)*
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.*
- 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.*
- 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

Seleccionar varias opciones

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.*
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.*
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).*

- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)*
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).*
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.*
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.*
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.*
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.*

Estructura salarial y sistema de retribuciones

Seleccionar varias opciones

- 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.*
- 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.*
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)*
- 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 organización.*

3 VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

Cada vez son más las organizaciones y empresas que ejercen su Responsabilidad Social a través de la gestión directa y/o la participación en acciones sociales diferenciadas de su actividad principal y, a la vez, alineadas con su estrategia. El voluntariado corporativo emerge como formato específico dentro de este ámbito, fusionando la ayuda eficaz a colectivos en situación de vulnerabilidad o necesidad, el crecimiento personal e implicación voluntaria de las personas empleadas y la imagen de compromiso social de la organización o empresa.

El voluntariado queda regulado a nivel autonómico por la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (BOA de 10 de julio de 2018) con el objetivo de adaptarse a la estatal aprobada en 2015 (Ley estatal 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado) y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI, un modelo de voluntariado solidario, abierto,

participativo, transparente, inclusivo, intergeneracional, transformador y de calidad.

A los efectos de esta ley, se entiende por acción voluntaria (Art. 3) la actividad dirigida a la satisfacción del interés general, desarrollada por personas físicas en entidades con voluntariado, siempre que reúna las siguientes condiciones: a) Que su realización sea resultado de una decisión voluntaria y libre, y no traiga causa de una obligación personal o de deber jurídico; b) Que tenga un carácter solidario y comprometido; c) Que se realice sin ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos regulados en el artículo 11.f) y d) Que se lleve a efecto en función de programas concretos, promovidos por cualesquiera de las entidades con voluntariado reguladas en esta ley.

Los ámbitos de intervención del voluntariado (Art. 6) quedan ampliados de forma que la acción voluntaria podrá desarrollarse en todos aquellos ámbitos cívicos, políticos, culturales y económicos que contribuyan a promover la mejora de las condiciones de calidad de vida de las personas o el desarrollo social y, de forma específica, nombra los ámbitos a) social, b) internacional de cooperación al desarrollo, c) ambiental, d) cultural, e) deportivo, f) educativo, g) sociosanitario, h) ocio y tiempo libre, i) comunitario, j) protección civil, k) cualesquiera otros de naturaleza análoga que, ajustándose a lo dispuesto en la ley, puedan contribuir a la satisfacción del interés general.

Este marco jurídico del voluntariado incorpora a la empresa por vez primera como agente necesario para el desarrollo de la actividad voluntaria a través de la acción voluntaria corporativa (Art. 37), en la que empresas y organizaciones desarrollan las actividades a través de entidades con voluntariado, con las que se suscribe un acuerdo en el que quedan establecidas las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa u organización que corresponda.

Las actividades relacionadas con acción social y voluntariado corporativo tienen su complejidad debido a factores como: el diferente lenguaje y objetivos que manejan empresas y ONGs, la diferente visión de la rentabilidad que se busca y la forma de medirla, las expectativas generadas en los empleados, la importancia de la calidad de la ayuda a los beneficiarios, etc. Para facilitar este entendimiento entre organizaciones con el Sello RSA, el IAF ha puesto en marcha la Ventana de Cooperación.

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

Texto libre

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

Texto libre

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

Texto libre

4 DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

La implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno.

El tejido empresarial aragonés y las distintas instituciones y organizaciones que lo forman, tienen un compromiso con la cultura en Aragón, entendiendo el concepto desde los diferentes ámbitos de aplicación (artístico, musical, literario, patrimonial, deportivo...), y enmarcado dentro de su Responsabilidad Corporativa.

Hoy en día, la Cultura es un motor de desarrollo cada vez más importante, generador de empleo y riqueza. En Aragón es uno de los sectores principales debido a nuestra historia y a la diversidad de culturas que la forman.

Conservar y seguir desarrollando la Cultura en todos los ámbitos es fundamental para nuestro crecimiento como sociedad.

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

Texto libre

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Texto libre

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Texto libre