

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN ASpace ZARAGOZA

CIF:G99298846

Ctra. de Huesca s/n (Vía de Acceso a N.U. El
Zorongo)

50020 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

85

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.

La entidad dispone de un Plan de Igualdad donde aparecen reflejadas medidas relacionadas con la igualdad así como la conciliación.

Desde la dirección del centro se ha considerado incluirlo en el mismo documento.

La última actualización del Plan de Igualdad de la entidad está fechada a marzo de 2023 (disponible en página web). Se ha depositado en el registro correspondiente según la legislación vigente y notificación de la aceptación.

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

Tras la implantación del Plan de igualdad, de manera anual se evalúa el mismo por parte de todos los trabajadores dando opción a aportar todo aquello que estimen conveniente con respecto al mismo.

A lo largo del año pueden realizar sugerencias oficiales relacionadas con las medidas y el contenido del Plan así como todo aquello que estimen conveniente

Dicho Plan de igualdad incluye objetivos e indicadores que son analizados anualmente.

De manera periódica se mantienen reuniones con el comité de igualdad del centro. Las reuniones son registradas mediante el uso del formato acta de reunión

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

El Plan de igualdad dispone de un cuadro de objetivos e indicadores. Incluye: medida u objetivo; el indicador correspondiente a ese objetivo; plazo de ejecución de la medida; y la persona o personas responsables de llevar a cabo la acción.

Cada objetivo queda reflejado en el formato de Objetivo-Acción mejora para su evaluación y establecimiento de medidas o acciones oportunas

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Posibilidad de solicitar horas sin sueldo

Festivo día 24 y 31 de diciembre

Posibilidad de puentes si los festivos lo permiten.

Concesión de días extras de vacaciones a aquellas personas que acudan a realizar

colonias con las personas usuarias

Abono extra de participación en colonias en caso de imposibilidad de concesión de vacaciones

¿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
- 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?

Flexibilidad en entrada y salida a profesionales con domicilios en otras provincias
Aparcamiento

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.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 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?

Campañas de vacunaciones (COVID-19, antitetánica, gripe, etc.). Gestionadas y realizadas por el personal sanitario de la entidad

Precios especiales en la compra de EPIS (mascarillas) por parte de los trabajadores.

Gestión y entrega en la empresa sin necesidad de traslados.

Realización de pruebas diagnósticas y de antígenos del COVID-19. Para los trabajadores y sus familias sin es necesario en caso de duda ante cualquier síntoma presentado por parte

del médico de la entidad.

Entrega de EPIS a los trabajadores y sus familias para llevar a cabo visitas médicas a centros hospitalarios para que estén protegidos frente al COVID-19.

Lote navideño

Posibilidad de recepción de paquetería de envíos privados.

Ofrecimiento de condiciones específicas de contratación por ser profesionales de la entidad en relación a bancos, seguros etc.

¿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.
- 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
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Adaptación de los permisos de ingreso y hospitalización de familiares para cubrir más las necesidades específicas del trabajador y sus familias

Posibilidad de los 3 días anuales indicados en el convenio aplicable para visitas médicas en caso de que sean usados para tal fin puedan usarse como libre disposición.

Una vez finalizada la baja por maternidad o paternidad, posibilidad de alargar la misma con el disfrute de las vacaciones generadas y no disfrutadas (posibilidad de ampliación) así como de acumulación de la lactancia a continuación de la maternidad y acumulación de la misma en días naturales.

Posibilidad de guardería para hijos de trabajadores durante el mes de julio

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, plan de igualdad

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.

<https://aspacezaragoza.org/transparencia/responsabilidad-social-corporativa/>

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.

Anualmente se produce una revisión del Plan y la revisión de la medidas en él contenidas. Se fijan objetivos de los que se analizan los correspondientes indicadores

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.

La entidad no dispone de un Plan específico pero en lo relativo a la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad cumple con lo dispuesto en ella (cuota, medidas alternativas)

La entidad trabaja bajo los principios de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad como pilar fundamental y las distintas normas que se puedan derivar de ella

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Si, dicho compromiso se aprecia en los distintos compromisos de la dirección públicos (Plan de Igualdad, Memoria de Responsabilidad Social, Informe de ODS y otros). Memoria Institucional

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 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.
- 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 que realiza la organización?

Fundación ASPACE Zaragoza cuenta actualmente con 20 voluntarios estables cuya misión es apoyar a las personas con parálisis cerebral en distintos programas y proyectos que la entidad desarrolla: acogida y acompañamiento, ocio y tiempo libre, práctica deportiva?.

Además la entidad cuenta actualmente con un grupo de trabajo en materia de voluntariado, con la participación de técnicos de la entidad, con el objetivo fundamental de adaptar

nuestra labor en materia de voluntariado al marco normativo autonómico, así como ofrecer un programa de formación al voluntariado que permita el desarrollo de competencias transversales en el desarrollo de su actividad en la entidad..

La entidad lleva a cabo acciones específicas relacionadas con:

- Recogidas de alimentos para diferentes colectivos
- Recogida de ropa para diferentes colectivos
- Donación de mobiliario
- Colaboración activa con otras entidades del tejido asociativo a fin de crear sinergias de colaboración.
- Campañas específicas de sensibilización con otros colectivos
- Promoción de actividades de voluntariado dentro y fuera de la entidad.

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

La mayoría de las acciones se realizan a través de la propia entidad en los diferentes proyectos y programas que se realizan en la misma.

Además se participa a través del voluntariado en las actividades de la Asociación Deportiva ASPACE Aragón. Esto supone el acompañamiento y apoyo en jornadas de sensibilización, entrenamientos y competiciones deportivas en las que participan los deportistas con parálisis cerebral integrantes de la asociación.

Miembro activo de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y participa activamente en las acciones que llevan a cabo.

Fundación la Caixa ha comenzado este año a participar en acciones de voluntariado con nuestra entidad, participando en una jornada de convivencia y acompañamiento en el ocio de las personas usuarias.

Otra entidad con la que realizamos de manera activa acciones de voluntariado es la Obra Social del Carmen a través de la promoción de su actividad, participación en las campañas que realicen, realización de acciones conjuntas.

Desde la entidad fomentamos la realización del voluntariado corporativo con empresas del sector privado.

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

El voluntariado se desarrolla durante todo el año, si bien cabe destacar su mayor incidencia en fines de semana y periodos vacacionales. No obstante, la periodicidad de determinadas acciones y su duración viene determinada por las necesidades de apoyo de cada persona o grupo de actividad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Fundación ASPACE Zaragoza lleva a cabo una labor de difusión y sensibilización, a través de distintos medios, por una cultura de la igualdad, la justicia social y la no discriminación. En concreto se pueden destacar las siguientes acciones:

- A través del aula de educación de adultos se desarrollan acciones de sensibilización cultural a través del programa educativo. Esto incluye realización de talleres culturales (pintura, fotografía?), así como la participación en diferentes eventos culturales (exposiciones, conciertos?)..
- Se desarrolla una intensa labor de análisis y estudio de las distintas iniciativas normativas

(Proyectos de Ley, Propositiones de Ley, Reglamentos etc.) con el fin de llevar a cabo aportaciones a dichos textos legales, tanto en sede de Gobierno de Aragón, como en Las Cortes de Aragón, Justicia de Aragón. En este sentido desde Fundación ASPACE Zaragoza se fomenta una cultura normativa de en defensa de las personas con discapacidad. Por ello participamos en comisiones creadas por CERMI y el Ayuntamiento de Zaragoza (entre otros) sobre la Ley de los derechos de las personas con discapacidad de Aragón o la Ley de accesibilidad de Aragón.

-Participación en BNI. Se trata de La Organización de Networking y Referencias de Negocios por excelencia en el mundo.

-Participación en distintas actividades culturales tanto por parte de los profesionales de la entidad como de las personas usuarias. Promoción de actividades culturales

-Realización de eventos de comunicación y promoción de la entidad. Torneos benéficos, actividades de sensibilización con otros colectivos, tanto adultos como escolares.

-Participación en jornada de deporte adaptado organizado por Ayuntamiento de Zaragoza.

-Promoción de la figura de asistente personal a través de su reivindicación e implementación mediante acciones formativas.

-Participación en actividades formativas para módulos relacionados con la atención sociosanitaria.

-Programa de detección de dificultades en el acceso al entorno sanitario para las personas con parálisis cerebral

-Participación en actividades promovidas por el sector público y el privado.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La acción de Fundación ASPACE Zaragoza en esta materia está dirigida a la sociedad en general (población en edad escolar, Institutos, otras entidades o asociaciones, tejido político etc.) con el objetivo de sensibilizar sobre la situación de las personas con Parálisis Cerebral, fomentando su inclusión y participación social.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones son desarrolladas a lo largo de todo el año