Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

Asociación Española Contra el Cáncer Aragón
CIF:G28197564
Plaza San Francisco nº:6.-
50006 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

22/08/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La Asociación Española Contra el Cáncer, cuenta con 49 personas empleadas en Aragón.

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.

En la Asociación Española Contra el Cáncer trabajamos para que nuestros profesionales concilien al máximo dentro de las posibilidades de su puesto de trabajo con la vida familiar.
Se han implantado medidas como:
-El teletrabajo, permitiendo desarrollar su labor en casa los días acordados.
-Permisos para asistir a citas médicas no reguladas por convenio o compromisos familiares no contemplados en los permisos legalmente constituidos.
-Adaptación de los horarios de entrada y salida al trabajo para la conciliación del profesional.
-Adaptación de la jornada laboral (realización de tardes) en base a las necesidades de la persona.
-Dotación de equipos informáticos y tecnología para poder desarrollar su labor en el domicilio en circunstancias en las que no puedan acudir al trabajo.
- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada intensiva viernes..
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Flexibilización a la hora de hacer horario de comida.
- Formación Online.

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

NO

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

NO

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.
- 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?

- Flexibilización para acudir a gestiones no oficiales por temas familiares.
-Adaptación de la jornada laboral (realización de tardes) en base a las necesidades de la persona.
-Dotación de equipos informáticos y tecnología para poder desarrollar su labor en el domicilio en circunstancias en las que no puedan acudir al trabajo.
- Flexibilización a la hora de hacer horario de comida.
- Formación Online.

¿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.
- 7. Otras

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

- Facilidad de aparcamiento, cuando el profesional se desplaza a su puesto de trabajo en un medio de transporte no contaminante (bicicletas, patinetes eléctricos).

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.

- 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 ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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.

En la Asociación no existe discriminación en el entorno laboral por ningún tipo de condición. Esto se aplica tanto en nuevas contrataciones como en el acceso a puestos superiores o traslados.

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?

NO

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

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.

https://transparencia.contraelcancer.es/documentacion/normativa-y-otras-disposiciones/

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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.

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.
- 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.

- 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Dada la peculiaridad de nuestra entidad, que ocupa a más de 500 voluntarios en su labor diaria, no fomentamos el voluntariado fuera de la entidad. Sí llegamos a buena parte de la sociedad a través de nuestro voluntariado, implantado en todos los hospitales de Aragón, nuestras sedes, ... y todos el voluntariado que desarrolla su labor en diferentes localidades aragonesas (incluidas las capitales de provincia).

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

Con nuestra propia entidad, ya que somos proveedores de servicios de voluntariado para toda la persona que lo necesite.

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

Nuestro voluntariado se desarrolla todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Para conseguir los objetivos de la Asociación Española Contra el Cáncer, necesitamos fondos.
Para ello, organizamos eventos propios o diferentes entidades organizan eventos a beneficio nuestro.
Muchos de ellos contemplan la cultura en su más amplia visión.
Por ejemplo:
-A nivel deportivo fomentamos hábitos de vidas saludables con la organización de andadas saludables y diferentes Marchas Contra el Cáncer en todo el territorio aragonés. Y otros eventos deportivos como pádel, golf, etc...
-Asímismo, en diferentes localidades, se celebran conciertos y obras de teatro a beneficio de nuestra entidad.
-A nivel artístico, se han celebrado diferentes exposiciones solidarias, o subastas de obras de arte.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos son muy diversos. Por un lado, la sociedad en general, que es el destinatario final y por otro lado, los cientos de entidades que organizan los eventos o colaboran en el desarrollo de los mismos (Ayuntamientos, Comarcas, Diputaciones, Empresas, Asociaciones....).

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones, se realizan durante todo el año.