

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**ARAGÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, S.L.L. -
ARANOVA**
CIF:B99078248
Plaza Fonz 4, Local 1
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29/05/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

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 hace años utilizamos un modelo de trabajo basado en la omniconexión y la flexibilidad de nuestro personal, poniendo al alcance de todo el personal distintas opciones de trabajo, recursos y herramientas para que cada uno pueda encontrar su fórmula de trabajo y se organice en función de sus prioridades y objetivos. Ofreciendo a nuestros profesionales y sus familias las mejores condiciones y procurando atender y diseñar respuestas por encima del marco legal actual.

Este compromiso por la mejora de las condiciones de trabajo se ve reflejada en medidas concretas que promueven la conciliación de la vida laboral, personal y familiar: 7

? JORNADA INTENSIVA DURANTE TODO EL AÑO: El personal que así lo prefiere, realiza jornada continua de mañanas sin limitación alguna de periodos.

? PAUSAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO: El Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 34, el establecimiento obligatorio de un periodo de descanso no inferior a 15 minutos. Dicho descanso se amplia con otro para comer. Considerándose ambos descansos ?tiempo efectivo de trabajo?.

? FLEXIBILIDAD HORARIA: Sistema de horario flexible de entrada y salida, Flexitime ,

para que cada persona tiene autonomía para organizar el trabajo adaptándolo a sus necesidades.

? FLEXIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DE PERIODOS VACACIONALES ANUALES RETRIBUIDOS. Reparto de vacaciones a elección de la persona trabajadora, pudiendo solicitar periodos concretos o días sueltos atendiendo a sus necesidades y preferencias.

? DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: Nos regimos por un sistema de permisos que no está limitado a un número de horas ni días. De esta forma, la empresa es flexible en cuanto a las necesidades de su personal siempre y cuando esté justificado (para el cuidado directo de familiares, cambio de domicilio, etc).

? MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO: En el que las personas tienen mayor libertad para decidir cuándo necesitan acudir a la oficina y cuándo pueden teletrabajar desde cualquier otro punto (Workshifting). Pudiendo cada persona adaptar sus horarios y presencialidad a las circunstancias personales de cada momento. Todo ello cumpliendo protocolos de seguridad.

? COMPATIBILIDAD CON EL CALENDARIO ESCOLAR: Destinado tanto a madres como a padres con niños en edad escolar, con el objetivo de que todo el personal pueda compatibilizar su vida laboral y familiar.

? PERMISOS DE AUSENCIA POR FUERZA MAYOR: Que permite ausentarse cuando hay motivos que requieren una atención inmediata.

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

Debido al pequeño tamaño de la empresa (3 trabajadores) y la relación de cercanía, el conocimiento de la satisfacción del personal en torno a las medidas de conciliación implantadas, se hace de manera informal. Aunque este año hemos ampliado los informes de evaluación realizados por una empresa externa, incluyendo el estudio de los factores psicosociales.

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

Debido al pequeño tamaño de la empresa (3 trabajadores) y la relación de cercanía, el conocimiento de la satisfacción del personal en torno a las medidas de conciliación implantadas, se hace de manera informal.

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Atendemos necesidades personales o circunstancias especiales mediante la adaptación de jornada u horarios, así como de permisos, más allá de lo que recoge la normativa convencional, en la medida que sea posible según las necesidades organizativas. Asimismo ofrecemos y mejoramos los permisos establecidos en la normativa para la asistencia a visitas médicas, permisos por cuidados por enfermedad, reuniones o actos escolares, adaptación a la reducción de jornada escolar, etc.

¿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.

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

No hay otras medidas.

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.

- 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?

No hay otras medidas.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

Nos regimos por un sistema de permisos que no está limitado a un número de horas ni días. De esta forma, la empresa es flexible en cuanto a las necesidades de su personal siempre y cuando esté justificado (para el cuidado directo de familiares, cambio de domicilio, etc) así como cuando hay motivos que requieren una atención inmediata.

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.

Este año hemos elaborado un "Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso Moral, Acoso Sexual y por Razón de Sexo, por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género o cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral", Asimismo hemos comenzado el trabajo de elaboración de un Plan de Igualdad. Simultáneamente se están implantando una serie de medidas que se detallan a continuación:

- Localizar el lenguaje escrito sexista y cambiarlo en la web, en la cartelería, en la publicidad, reglamentos y proyectos.
- Promover el lenguaje oral no sexista en todas nuestras publicaciones,
- Realizar campañas de sensibilización y visibilización para promover el fomento de la igualdad.

En ARANOVA apostamos firmemente por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, de los trabajadores y las trabajadoras. De tal manera que se fomenta la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando así toda discriminación basada en su ejercicio.

Por ese motivo hemos implantado medidas de conciliación con la intención de lograr un espacio de trabajo donde las personas empleadas se sientan motivadas y felices, y donde

el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal sea factible.

No hay medidas relativas a organización y cambios de turno porque no existe turnicidad en la empresa, lo que ha permitido la implantación de un sistema de total flexibilidad tanto horaria como espacial, pudiendo cada persona adaptar sus horarios y presencialidad a las circunstancias personales de cada momento. La jornada laboral intensiva es durante todo el año, para toda la plantilla.

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

4. En caso afirmativo, información adicional.

Debido a la relación de cercanía, al tratarse de una microempresa, estamos muy pendientes de las necesidades de la plantilla para poder implementar las medidas demandadas.

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.

Este año hemos implementado la externalización del servicio de asistencia técnica y atención de incidencias de nuestros clientes. Dicho contrato se ha realizado con el Call-Center de la Fundación DFA que realiza la recepción y gestión de las llamadas de nuestros clientes que requieren asistencia técnica, desde allí se gestiona la prioridad y registra. La elección de la empresa ha sido motivada principalmente por nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva, ya que el Centro Especial de Empleo de Fundación DFA, asegura un trabajo remunerado y garantiza la integración social e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral, con un puesto adaptado a las necesidades de cada persona.

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.

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible es sólido y se refleja en nuestra adhesión voluntaria a las principales iniciativas internacionales y locales de referencia en las que participamos activamente.

AGENDA 2030: En ARANOVA estamos plenamente comprometidos con la Agenda 2030, la hoja de ruta que la Asamblea de Naciones Unidas aprobó en 2015, está compuesta por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar la vida y perspectivas de prosperidad de todas las personas, en todo el mundo.

LIBRES & IGUALES DE NACIONES UNIDAS: Estamos comprometidos con la promoción de la diversidad y la cultura del respeto e igualdad de derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) promovido por Las Naciones Unidas. Por lo que nos hemos adheridos a la campaña ?Libres e Iguales? que establece unas normas de conducta empresarial que nos sirven de orientación para cumplir nuestra responsabilidad de respetar los derechos.

CARTA POR LA DIVERSIDAD 2022-2024: Nos hemos adscrito a la Carta de la Diversidad 2022-2014, una carta-compromiso de 10 principios que firman las empresas en el que se asume el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión..

HEALTH PROMOTING WORKPLACE: Estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Un documento consenso en el que nos comprometemos a aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma.

PACTO MUNIDAL POR LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD DE TRATO ASOCIADO AL VIH: Somos firmantes del Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de Trato Asociada al VIH, una iniciativa impulsada desde el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social dentro del Plan Nacional Sobre el Sida. Que tiene como finalidad eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al sida, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la diversidad de las personas con VIH.

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

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?

A pesar de ser una pequeña empresa nuestro compromiso con la sociedad es una de nuestras prioridades, por ello, participamos activamente en programas de acción social, voluntariado, donaciones monetarias, de equipos informáticos, e inclusive campañas de recolección de juguetes en fechas puntuales.

Asimismo fomentamos entre nuestro personal la participación en programas de voluntariado a través de la flexibilidad horaria. Esta medida hace que nuestro personal realice labores de voluntariado en diversas organizaciones: Asociación Cultural el Hocino de Blesa, Cruz Roja Zaragoza, Wikiesfera Aragón, Fundación Isabel Martín...

Todos estos proyectos se ven reflejados en nuestro Plan de Acción Social. En el marco de nuestra estrategia y gestión económica hemos realizado una dotación económica este 2021 equivalente a 0.49% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo (lo que ha supuesto un incremento del 18% con respecto a periodos anteriores.) Estas acciones se han articulado gracias a la colaboración con entidades de marcado carácter social.

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

En conjunto, las colaboraciones que han reforzado nuestro vínculo con la comunidad han sido:

- ECODES "El Bosque de los zaragozanos".
- ONG Bomberos Unidos Sin Fronteras.
- Fundación Carlos Sanz.
- Fundación Isabel Martín.
- Campaña de recolección de juguetes "La Noche Más Mágica" de Aragón Radio.

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

Nos unimos desde el inicio al programa promovido por el Ayuntamiento de Zaragoza junto con ECODES "El Bosque de los zaragozanos". Con el objetivo de contribuir al ODS 13 y 15 y reconstruir los espacios verdes, para intentar mitigar el cambio climático. Nuestra contribución en este caso ha sido económica a través de la donación y del patrocinio.

Se realiza una aportación anual a la ONG Bomberos unidos sin fronteras. Cuyo objetivo es intervenir en grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo. Nuestro aporte ha sido una donación económica.

Se realiza la aportación anual a la Fundación Carlos Sanz, organización sin ánimo de lucro, con el objetivo principal de difundir y sensibilizar a la sociedad sobre la donación de órganos y trabajar con colectivos en riesgo de exclusión social.

Se realiza una aportación anual a la Fundación Isabel Martín: para la promoción, patrocinio y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y empoderamiento orientados a la mujer así como a la formación, defensa y desarrollo de la infancia desprotegida, basados en la filantropía comunitaria, especialmente en Asia, Latinoamérica y África.

En el mes de diciembre dadas las fechas tan señaladas ARANOVA se comprometió a colaborar en campañas de recolección de juguetes "La Noche Más Mágica" de Aragón Radio cediendo nuestras oficinas como punto de recogida de juguetes y regalos para la infancia y para las personas mayores más desfavorecidas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En lo que respecta a nuestra contribución a la difusión de la cultura en Aragón, en 2020 con motivo de la pandemia colaboramos en la puesta en marcha de #RomperlahoraHijar2020 para lo cual pusimos a su disposición nuestra app Local Reporter que permitió a pesar de la situación de estado de alarma la participación activa de cualquier persona, enviando imágenes o vídeos de eventos pasados y de como estaban viviendo ese año esa situación excepcional. Asimismo se realizó la retransmisión en streaming de la "rompida" de la hora desde los balcones de la localidad.

Asimismo en 2021 la app Local Reporter sirvió poder realizar la primera hoguera virtual de Aragón en Castelnou y el "Encuentro de Dances de San José" , ambos eventos permitieron seguir disfrutando de tradiciones culturales a pesar de la situación sanitaria.

Como novedad este 2022 se ha cedido el uso de la app a la Asociación Cultural el Hocino de Blesa, para realizar de manera virtual la tradicional Milla de los Molinos. Más información en <https://localreporter.es/canales/Acelhocino/Ruta5cabezos>

Además, desde hace varios años, somos patrocinadores de las fiestas del barrio del Picarral, donde están ubicadas nuestras oficinas y que han vuelto a realizarse este 2022

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Hajar

Ayuntamiento de Castelnou

Asociación Cultural Dance de San José

Asociación Cultural "El Hocino" de Blesa

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan de manera puntual a lo largo del año.