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

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

IACS - INSTITUTO ARAGONÉS DE CIENCIAS DE LA SALUD
CIF:Q5000654C
C/San Juan Bosco 13 - CIBA
50009 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

21 de febrero de 2024, con información de 1 de enero a 31 de diciembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

129 personas

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.

En el convenio colectivo se establecían varios puntos que fomentaban y garantizaban la conciliación entre la vida personal y familiar con la laboral y que eran de aplicación, especialmente, para aquellos trabajadores que tuvieran personas a su cargo. Entre otros, se establecía la flexibilidad en la entrada y salida al centro de trabajo, reducción de jornada por cuidado de hijos o personas dependientes y excedencias por agrupación familiar con reserva de puesto. Para el resto de los trabajadores, también existen medidas de conciliación. Entre otras, horario flexible, horario de verano, horario del Pilar, libertad para elegir vacaciones, complemento de la baja por incapacidad temporal o accidente al 100%, seguro de accidentes y festivos 24 y 31 de diciembre. Nos mantenemos en actualización constante en cuanto a novedades normativas en la materia.

Desde 2022, se han implantado la jornada flexible y el teletrabajo mediante Acuerdo del Comité de Empresa y la Dirección.

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

Se han incluido preguntas sobre estas cuestiones en la encuesta bianual de clima laboral.

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 establece medidas e indicadores que deberán ser valoradas por la Comisión de Seguimiento de Igualdad. En base al resultado, éste deberá ir acompañado de medidas adicionales para revertir la situación.

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.
- 12. Otras

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

Horario flexible: El horario de interconexión, en el que todo trabajador debe estar disponible, se ha reducido a 3 horas: de 10 a 13h.
Sistema de control horario: Implantado un sistema que permite al trabajador señalar su hora de entrada y salida, controlar el tiempo dedicado efectivamente a la jornada laboral y adaptarla a sus necesidades.
Teletrabajo: Se ha implantado un Acuerdo de teletrabajo mediante el que las personas del IACS cuyas tareas son susceptibles de realizarse en remoto pueden proponer una distribución de su jornada entre teletrabajo y presencial, que se aprueba con el visto bueno

de su responsable.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar

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.

- 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?

Contamos con un convenio de colaboración con la Universidad de Zaragoza, que nos permite disfrutar de sus instalaciones y ventajas como si fuéramos trabajadores de la misma. Entre otros, podemos disfrutar de las instalaciones deportivas, bibliotecas, optar a una plaza de aparcamiento y descuentos en comercios asociados.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

No hay otras medidas

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.

Está publicado en REGCON con código 50101612112022. Puede consultarse en el Portal

de Transparencia del IACS https://www.iacs.es/wp-content/uploads/2023/02/Plan-de-Igualdad.pdf

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.

El Plan de Igualdad contempla una revisión anual y se integra en el Sistema de Gestión de Calidad y su ciclo de mejora continua.

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.

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.

Cada año, la directora gerente redacta una carta de compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con políticas de RSC que garanticen, entre otros aspectos, la igualdad y no discriminación. Ésta es publicada como antesala de la memoria de RSC anual.

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.
- 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

El IACS ha realizado las siguientes actividades de voluntariado y acción social en 2022:
1- Lucha contra la pobreza y la desigualdad: En 2023 hemos colaborado con el Banco de Alimentos, Cáritas Diocesana de Zaragoza e Oxfam Intermón.
2- Fomento de una Educación de calidad y vocaciones científicas: Charlas divulgativas sobre ciencia en colegios e institutos, asistencia a ferias científicas y participación en actividades dentro de la celebración del Día Internacional de la Mujer.
3- Fomento de la Salud: Se han organizado donaciones de sangre en colaboración con la Hermandad de Donantes de Sangre de Zaragoza y se ha participado en la Carrera por la Ciencia.
4- Fomento de la conciencia ambiental: Se ha organizado un concurso de fotografía ambiental.

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

Gobierno de Aragón, Fundación 11F, Unión Europea, Hermandad de Donantes Sangre de Zaragoza, Banco de Alimentos de Zaragoza, Cáritas Diocesana de Zaragoza, Oxfam Intermón, Movember Zaragoza, IIS Aragón y Universidad de Zaragoza.

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

Hay acciones que se programan periódicamente, en general semestralmente y otras se hacen coincidir con fechas señaladas. En la programación anual, nos aseguramos de que haya alguna actividad, al menos, trimestralmente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Ponemos en valor el bagaje científico aragonés, con exposiciones científicas y charlas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Comunidad educativa, ayuntamientos, asociaciones de mujeres y los propios trabajadores del IACS.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Mensualmente.