

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN UTRILLO para la Integración de Personas con Discapacidad Intelectual

CIF:G50557545

C/Mas de las Matas nº:1

50014 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

19/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A final de 2023, había 20 personas trabajando en la entidad

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.

Utrillo cuenta con plan propio de conciliación y corresponsabilidad

De este se informa al personal y además es público en el apartado de transparencia de la entidad (<https://asociacionutrillo.com/transparencia-2/>)

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

En el documento indicado anteriormente, en su Anexo IV se recoge control y seguimiento

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

NO

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

NP

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación

**dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia
www.masfamilia.org, Sello AROHE http://horariosenespana.com**

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NP

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.).
- 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.
- 12. Otras

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

Teletrabajo, en caso de que el puesto lo permita
Contrato a tiempo parcial

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!

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

No Procede

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

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

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

No procede

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

- 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).

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

No procede

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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 disponible en el apartado de transparencia de la entidad:
<https://asociacionutrillo.com/transparencia-2/>
Y el enlace al documento es:
<https://asociacionutrillo.com/wp-content/uploads/2023/05/plan-de-igualdad-utrillo.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.**

Se cuenta con encuestas de evaluación tal como recoge el Plan de Igualdad

- 5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

NO

- 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?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

- 7. En caso afirmativo, información adicional.**

Por convencimiento y porque es nuestro fin, trabajamos por la inserción real de las personas con discapacidad en un ambiente normalizado

La mayor muestra es la existencia de Aragonesa de Alta Frecuencia, centro especial de empleo propiedad de la entidad

- 8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No procede

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.
- 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.
- 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.

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.)
- 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.
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Más allá de las voluntariasy voluntarios de Utrillo, las personas con discapacidad participan en acciones ciudadanas para lograr así una inclusión real
Así, participan en campañas, en actos (8M, 25N), en eventos... de manera solidaria

Y la propia entidad también participa de acciones sociales, como la recogida de tapones solidaria

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

Fundación SEUR, Junta de Distrito El Rabal, Fundacion Adunare (CO Oliver)...

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

Puntual
Recogida de tapones (fundación SEUR, durante todo el año)

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

La inclusión también pasa por el conocimiento de la cultura
Utrillo realiza acciones en términos de promoción de la cultura musical, especialmente con sus Desconciertos, un ciclo de conciertos inclusivos, una vez al mes, de grupos aragoneses emergentes en la Sala López
Asimismo, participaba en el festival de cine de Zaragoza, a través de "Otras miradas" y en los premios "Qué bello es vivir en mi pueblo" a través de lo audiovisual y escritura (donde se han conseguido diferentes premios)
Además, de cara a conocer más tradiciones, en Utrillo se realizan acciones culturales para las personas con discapacidad intelectual en fechas señaladas en el calendario aragonés

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los desconciertos se realiza con la Sala López, y a estos acuden diferentes entidades que trabajan para la inclusión de personas con discapacidad
Ademáss con organismos como el Ayuntamiento de Zaragoza, la DP de Zaragoza, Gobierno

de Aragón...

Y para la promoción y conocimiento de la cultura aragonesa, ha participado en la entidad el grupo cultural Bucardos en fechas como la navidad, donde se realizó la tronca así como música aragonesa

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones para la promoción y difusión de la cultura se relizan todos los meses

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No procede

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

El personal de Utrillo está formado en este aspecto

Se realiza labor para la difusión y conocimiento de Iso ODS con las personas con discapacidad intelectual, adaptando materiales y acciones sobre cada ODS

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Una de las educadoras del centro realiza la adaptación de materiales

Asimismo, el persona técnico apoya en este sentido para la posterior evaluación y difusión

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

No procede

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntuamente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

No contamos, como se ha indicado, con Plan de Acción de los ODS

Pero sí somos conocedores de los prioritarios (ya marcados) y en función de ellos, actuamos y planificamos; sobre todo en todos aquellos que se trabaja de manera transversal por la inclusión. Una de las principales metas de Utrillo es la inclusión laboral, por ello en torno al ODS 4, 8 y 10, se realizan formaciones adecuadas a personas con discapacidad intelectual

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntuamente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Al trabajar para conseguir empleo decente (ODS 8) y reducir las desigualdades sufridas por personas con discapacidad intelectual (ODS 10), se trabajan diferentes áreas formativas que se comunican al personal de Utrillo y se escuchan posibles mejoras e ideas.

Algunas de estas acciones son: curso para auxiliar de lavandería, mejora de habilidades sociales en el trabajo, mejora de habilidades laborales, apoyo en el estudio de oposiciones, apoyo en acciones formativas...