

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**Sandra SÁNCHEZ MUÑOZ - ESPACIO ÍTACA**

CIF:76922149Y

C/Alejandro Casona 12 Local

50018 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

28 de septiembre de 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

5 personas, 3 empleadas y 2 autónomos

### 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?**

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

Tenemos un plan de conciliación revisado periódicamente, con iniciativas como el trabajo online y el trabajo presencial a las necesidades de las personas empleadas y el trabajo de esa jornada.

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

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Las personas empleadas mantienen comunicación continua y libre acerca de las necesidades de cambios en la gestión del trabajo y de valoración de la situación en cada momento.

Somos una organización horizontal donde la mayor parte de las decisiones se toman en equipo independientemente del cargo o antigüedad en la empresa.

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

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

## **seguimiento**

Como explicábamos anteriormente los protocolos están vivos, siendo actualizados en base a las circunstancias, necesidades y momento del año, ya que tenemos proyectos con temporalidad diferente, como por ejemplo los proyectos educativos que son de septiembre a mayo

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

## **Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

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

Compatibilizar trabajo online con trabajo presencial, es algo habitual en nuestra empresa ya que algunos de nuestros servicios pueden ser impartidos online y las personas empleadas puede organizarse jornadas de trabajo desde su casa.

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

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

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

Como trabajamos con varias Universidades las personas empleadas disponen de descuentos para realizar formaciones en dichas entidades universidades.

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

## **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)**

**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.**

Todas las personas de la empresa tienen las mismas posibilidades y derechos:

Para la organización horaria de su agenda, en modalidad presencial y online.

Para la planificación de sus vacaciones y días libres cuando los necesitan.

Para el desarrollo profesional y promoción de cargos y sueldos.

Para la comunicación y participación en las decisiones de la gestión y calidad laboral de la empresa.

**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?**

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

De forma periódica se evalúan las medidas y se adaptan a las necesidades o circunstancias, con las propuestas sugeridas por todo el equipo.

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

**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?**

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

Hasta hace unos meses nuestra compañera trabajadora social era una persona con enanismo diastrófico y usuaria de silla de ruedas, que actualmente ha sido otorgada una incapacidad permanente y por eso ya no continúa en la empresa al haber sido declarada en situación de jubilación.

En nuestra empresa no importan las diversidades de cada persona, sino el desempeño del trabajo y el buen ambiente laboral.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Somos firmantes de la Carta de la Diversidad de la Fundación Diversidad

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

**Formación y promoción profesional**

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

**VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Llevamos a cabo labores de colaboración con entidades sociales y del ámbito de la diversidad funcional para mejorar la atención a las personas que atienden, para que tengan mayores y mejores oportunidades de inclusión social.

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

Trabajamos habitualmente con entidades como Fundación CEDES, DFA, ATADES, Servicios Sociales de la DGA...

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

Forman parte de nuestro día a día, es un trabajo continuado con colaboraciones más puntuales en eventos y actividades concretas.

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Además de ser docentes en proyectos tan interesantes como la Universidad de la Experiencia de la Universidad de Zaragoza, para acercar formación y cultura a personas mayores de 60 años, también desarrollamos charlas e iniciativas culturales, como la presentación de cortos o libros.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Normalmente con entidades educativas como universidades y con entidades del ámbito de

la diversidad funcional o la salud mental.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Cada trimestre siempre llevamos a cabo alguna iniciativa en la que la cultura forma parte como pilar de la actividad o del proyecto.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

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

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

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

**En caso afirmativo, información adicional**

En las reuniones y formaciones internas establecemos qué ODS van a integrarse y seguirse en los proyectos desarrollados, para que el diseño y evaluación de los mismos pueda formar parte de ello.

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

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Se integran en los procesos de diseño de los proyectos y servicios que desarrollamos

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

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

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

**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?**