

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ATADES**

CIF:G50029768

C/Octavio de Toledo nº: 2.

50007 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

22/05/2024

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

436

### 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.**

Objetivos generales:

? Promover la igualdad de oportunidades de cada persona trabajadora en todos los procesos de decisión desde la contratación hasta su baja en ATADES, favoreciendo medidas de conciliación de su vida personal, familiar y profesional.

Objetivos específicos y medidas:

? Garantizar el conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla, de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y en especial al personal masculino para su utilización.

? Desarrollar unas líneas de acción específicas que permitan programar, en la medida de lo posible, que tanto la formación como las reuniones sean dentro del horario laboral.

? Facilitar cambios de turno, en la medida de lo posible, previo aviso a su mando inmediato superior, y de acuerdo con los compañeros/as, por motivos conciliación familiar, personal y laboral de 1º grado de afinidad/consanguinidad.

? Concesión de permiso de día de descanso al personal como medida de conciliación por la realización de actividades con usuarios/as que supongan su desempeño fuera del domicilio, siguiendo la siguiente relación: cuando la actividad se realice de lunes a viernes, por cada dos días de actividad fuera del domicilio se compensará con un día libre, cuando

la actividad fuera del domicilio sea en fin de semana la medida de conciliación supondrá un día de compensación por cada día de actividad. Los días de compensación se disfrutarán de común acuerdo entre las necesidades del centro, del servicio y el trabajador/a, objeto de este.

? Facilitar las permutas dentro del mismo puesto de trabajo y por periodos mínimos de un año por conciliación motivo de conciliación familiar, personal y laboral.

? En cuanto a las acumulaciones en las reducciones de jornada, en los supuestos de trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo cuyo titular haya solicitado reducción de jornada derivada de cualquiera de las medidas de conciliación recogidas en el Convenio Colectivo en vigor, podrán realizar la acumulación de los periodos de reducción de jornadas completas. Esta acumulación podrá realizarse por días (trabajando días completos a la semana y descansando otros o cualquier otra fórmula similar) o por semanas (trabajando una semana sí y otra no o cualquier fórmula similar) y la planificación correspondiente deberá ser aprobada tanto por la dirección de la empresa como por el trabajador o la trabajadora. Esta planificación tiene el objetivo de facilitar la organización del servicio y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Este derecho sólo podrá ser ejercido en el caso de que la empresa proceda a la contratación de otro/a trabajador/a para completar la jornada no realizada. Esta contratación para realizar la jornada complementaria queda siempre a discreción de la empresa.

La empresa se reserva el derecho a negar la acumulación de los periodos de reducción de jornadas completas a puestos de especial sensibilidad para la organización. Dicha negativa será comunicada y justificada al trabajador o trabajadora y al Comité de Empresa.

? Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador/a como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio. Dentro de las 20 horas disponibles por convenio según art.52, se podrán reservar de estas, 5 horas máximo para acompañamientos médicos de hasta 2º grado.

? Permiso por el tiempo indispensable para asistir al funeral de familiares hasta tercer grado. Este permiso en ningún caso podrá ser superior a la jornada laboral del trabajador/a en el día en que tiene lugar el funeral.

? La edad máxima de reducción de jornada y salario correspondiente para cuidado de menores de doce años queda ampliada hasta que el/la menor cumpla catorce años.

? Se otorgará el mismo derecho en cuanto a permisos retribuidos y ausencias del puesto de trabajo, recogidos en el convenio en vigor a parejas convivientes y no formalizadas administrativamente, cuando el tiempo de convivencia sea superior al año, que los que se recogen para los matrimonios y parejas de hecho. La solicitud de dichos permisos deberá ir acompañada por una declaración responsable que facilitará el dto. de RRHH y firmada por ambos convivientes y un certificado de empadronamiento de ambas personas en un mismo domicilio.

? Exención del turno de noche (si así lo solicitara la persona trabajadora) sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia.

? Concesión de los permisos registrados por convenio en el día anterior al mismo, siempre y cuando coincidan con el turno de noches, a los trabajadores/as, que así lo soliciten.

Será objeto de la negociación colectiva los permisos laborales para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Se incorporan los permisos recogidos en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en cada momento, en un anexo adjunto al plan para mayor conocimiento del personal. Igualmente se adjuntan en anexo otros acuerdos de empresa que se hayan alcanzado con el comité de empresa en esta materia.

**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**

Con carácter periódico, bianual, se realiza una encuesta de satisfacción de las personas trabajadoras de ATADES y uno de los factores que se valoran son las medidas de conciliación de la entidad.

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

Sin respuesta

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

Con carácter periódico, bianual, se realiza una encuesta de satisfacción de las personas trabajadoras de ATADES y uno de los factores que se valoran son las medidas de conciliación de la entidad. La propia encuesta contiene indicadores. Del mismo modo la comisión de igualdad anualmente revisa la eficacia de las medidas de conciliación recogidas en el plan de Igualdad de ATADES.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

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

Sin respuesta

**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.
- 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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

- ? La edad máxima de reducción de jornada y salario correspondiente para cuidado de menores de doce años queda ampliada hasta que el/la menor cumpla catorce años.
- ? Exención del turno de noche (si así lo solicitara la persona trabajadora) sin merma retributiva durante el embarazo y la lactancia.
- ? Concesión de los permisos registrados por convenio en el día anterior al mismo, siempre y cuando coincidan con el turno de noches, a los trabajadores/as, que así lo soliciten.

**¿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?**

Incorporación como medida de conciliación específica para solicitar teletrabajo situaciones como: TELETRABAJO OCASIONAL POR FUERZA MAYOR FAMILIAR

El Teletrabajo por razones especiales recoge supuestos extraordinarios no universalmente aplicables en que se pretende dar respuesta a determinadas situaciones que pueden darse a lo largo de la relación laboral y que aconsejan que la prestación laboral se realice en régimen de Teletrabajo como fórmula ocasional para permitir su conciliación.

Supuesto de hecho: En el caso de enfermedad grave o accidente de los familiares descritos en el párrafo siguiente, que esté acreditado por certificado del servicio médico público o concertado y que haga imprescindible la asistencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a la modalidad de teletrabajo, siempre que reúna los requisitos previstos, debiendo formalizarse la correspondiente autorización con todos sus requisitos.

Los familiares que pueden dar lugar a este supuesto son los siguientes:

? Familiares de primer o segundo grado por consanguinidad (padre/madre, abuelo/abuela, hijo/hija, nieto/nieta, o hermano/hermana), o,

? El cónyuge, pareja de hecho debidamente registrada o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal siempre que convivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora de ATADES.

Duración:

En tanto persista el hecho causante que lo justifique, con un mínimo de 7 días, y un

máximo de 3 meses prorrogable.

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

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!) )
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.
- 14. Otros

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

Se da la oportunidad a los técnicos de la entidad de actuar como formadores en acciones formativas ofrecidas por la entidad en interno, percibiendo una retribución por la impartición de esas horas aun cuando sean en horario laboral.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 8. Otras medidas

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

Desde ATADES se pone a disposición de las personas trabajadoras beneficios adicionales como puede ser hacer uso de los servicios de psicología de la entidad en caso de necesitar dicho servicio.

## **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.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/sec/bandejaEntrada>  
Código 72100222112023

**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.**

La responsabilidad de la implementación del presente Plan de Igualdad se asigna a la Dirección de Recursos Humanos de ATADES.

El seguimiento, revisión y evaluación del cumplimiento del Plan se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad, la cual tiene asignadas las siguientes funciones:

- ? Celebrar sesiones de trabajo para realizar ajustes o correcciones del Plan cuando sea necesario.
- ? Vigilar el cumplimiento de lo pactado en dicho Plan.
- ? Seguimiento de indicadores cuantitativos de igualdad.
- ? Seguimiento de las medidas de conciliación.
- ? Propuestas de nuevas medidas.
- ? Resolución de dudas e interpretaciones del plan.
- ? Realizar la evaluación final del plan, respondiendo a las cuestiones básicas de: ¿Qué se ha hecho? ¿Cómo se ha hecho? y ¿Qué se ha conseguido?

Dicha Comisión se compromete a la creación de un grupo de trabajo general a continuación de la firma del propio plan y dentro de la propia comisión, dirigido al estudio y la propuesta de nuevos modelos de flexibilización y reorganización de turnos y horarios para proporcionar la posibilidad de cambiar de ubicación y/o horario y/o turno y/o trabajo a distancia en un determinado porcentaje de la jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para situaciones como:

- Atender a menores de 14 años y mayores y/o personas con discapacidad.
- Para atender a enfermos/as graves de hasta 2º grado, con justificante médico.

Con el fin de realizar una supervisión de la implantación del Plan de Igualdad, la dirección de Recursos Humanos de ATADES informará del grado de cumplimiento del plan anualmente, coincidiendo con los diagnósticos de situación anuales, a la Comisión de Igualdad.

Al ser un documento vivo y en permanente actualización, puede variar en función de los cambios en la plantilla u otros indicadores analizados en el diagnóstico.

Se revisará cuando así se acuerde en la Comisión Paritaria de Igualdad.

En el punto nº 11 se definen los indicadores que se deberán ir revisando, según planificación establecida en los planes de acción.

Los recursos destinados para la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones se encuentran recogidos en los planes de acción del punto 12 de este plan.

El procedimiento de modificación y resolución de discrepancias de este plan sobre su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de dicha Comisión, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el Acuerdo vigente en cada momento, sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

**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?**

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

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

La entidad dispone de unos servicios específicos para la capacitación y formación orientada al empleo de personas con discapacidad. Estos servicios están ubicados en Pablo Neruda, 6 de Zaragoza, donde un equipo especializado en inserción laboral de personas con discapacidad.

**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.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?

NO

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

Sin respuesta

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

SI

## **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.
- 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.
- 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.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 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.
- 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 definen 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Desde ATADES se participa como voluntariado con diversos clubs deportivos de Zaragoza como es el Casademont y se participa también como voluntariado en distintos eventos que se celebran en la ciudad de Zaragoza.

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

Casademont Zaragoza  
Real Zaragoza  
Ayuntamiento de Zaragoza

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

Las acciones se realizan en el caso de los clubs deportivos en todos los partidos que se realizan como locales en el Pabellón Príncipe Felipe y en la Romareda. En el caso de otros eventos, se está permanentemente a disposición de los Organizadores para participar.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

ATADES fomenta la cultura en Aragón a través de diversas actividades y acciones. A modo de ejemplo en ATADES se trabaja en un taller de Cerámica realizada por personas con discapacidad. En el año 2022 se realizó una exposición de artistas con discapacidad intelectual en el museo Pablo Gargallo de Zaragoza durante 3 meses.

Así mismo, en los premios ATADES que tienen carácter nacional y son anuales, a las entidades ganadoras se les otorga como premio una escultura realizada por el escultor aragonés Florencio de Pedro.

Del mismo modo el vino de la amistad que se realiza en colaboración con las bodegas ENATE, las etiquetas están diseñadas por la artista aragonesa Eva Armisén.

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

Museo Pablo GArgallo  
Pintora Eva Armisén  
Escultor Florencio de Diego

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

Estas acciones se realizan anualmente.

## COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y 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

Sin respuesta

### ¿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
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### ¿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

En todas las presentaciones de eventos que se realizan desde ATADES se incorporan los ODS como líneas estratégicas de la entidad y las presentaciones ligadas a estos eventos recogen específicamente a cual de ellos se refiere dicho evento. En el caso de la campañas de inserción laboral de personas con discapacidad se hace referencia a los ODS ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico y ODS 10. Reducción de las desigualdades, en el caso del proyecto Cielos de Ascara en la Jacetania o Moncayo Natural & Social en Tarazona a los ODS ODS 12. Producción y consumo responsable y ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

### En caso afirmativo, información adicional

La responsabilidad de asegurar que las estrategias de la entidad se alinean con los ODS recae en la figura del Director de Desarrollo de Personas y Sostenibilidad de ATADES, el

cual es integrante de la Comisión Ejecutiva de la organización.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

En cada uno de los proyectos que se lanzan desde ATADES, se realiza un análisis del impacto sobre los diferentes ODS integrado dentro del análisis de viabilidad global del proyecto, dado que en cada uno de ellos buscamos la sostenibilidad de manera integral.

**¿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 puntualmente 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**

ODS 3: Salud y bienestar : ATADES promueve programas de apoyo y cuidado integral para personas con discapacidad, asegurando su bienestar físico y mental a través de servicios de salud especializados, terapias y actividades recreativas.

ODS 4: Educación de calidad: Ofrecen programas educativos personalizados y formación profesional para personas con discapacidad, adaptando los contenidos a sus necesidades y potenciando su desarrollo personal y profesional a través de un centro de formación especializado en personas con discapacidad intelectual, trastorno del espectro del autismo e inteligencia límite. Asimismo gestiona un centro concertado de educación especial desde hace más de 50 años, reconstruido íntegramente hace 4 años con fondos propios de la entidad y con las equipaciones y metodologías mas innovadoras del mercado.

ODS 5: Igualdad de género: Implementan políticas de igualdad de género y promoción de la participación equitativa de hombres y mujeres en todos sus programas y actividades. Promovió una Asociación de mujeres con discapacidad intelectual y se realizan acciones cada 8 de marzo.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: ATADES desarrolla talleres ocupacionales y programas de inserción laboral para personas con discapacidad, fomentando su empleabilidad en el mercado ordinario de trabajo y autonomía económica. Atades es propietario único de 4 centros especiales de empleo que dan trabajo a mas de 400 personas con discapacidad

ODS 10: Reducción de las desigualdades: Promueven la inclusión social y laboral de personas con discapacidad, trabajando para eliminar barreras y estigmas que impiden su plena participación en la sociedad, especialmente a través de programas de ocio y vacaciones inclusivas en el entrono comunitario.

ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles: Participan en iniciativas que promueven

entornos accesibles y sostenibles, se fomenta que todas las actividades se realicen en el entorno comunitario fuera de los centros de la entidad y utilizando los espacios públicos a disposición de todos los ciudadanos para mejorar la movilidad y la calidad de vida de las personas con discapacidad.

ODS 12: Producción y consumo responsable: Fomentan prácticas sostenibles en sus operaciones y actividades, incluyendo el reciclaje y el uso eficiente de recursos. Especialmente a través de sus centros de empleo Gardeniers, Moncayo Natural & Social y el proyecto Cielos de Ascara.

ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres. Participan en proyectos de conservación y cuidado del medio ambiente, involucrando a sus beneficiarios en actividades de agricultura ecológica y de recuperación de variedades autóctonas que se estaban perdiendo y que mejoran la biodiversidad ( Cielos de Ascara, Recuperación del Melón de Torres de Berrellen, Apicultura ecológica,...)

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos: ATADES colaboran con diversas entidades públicas y privadas para desarrollar proyectos conjuntos que contribuyan al desarrollo sostenible, fomentando alianzas estratégicas y colaborativas, mediante acciones diversas como son los torneos deportivos, premios ATADES, actividades culturales, que se pueden seguir en la web [www.atades.org](http://www.atades.org).

**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 puntualmente 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**

La comunicación referida al compromiso con los ODS se encuentra integrada en el plan de comunicación general de la empresas. Estas comunicaciones se realizan a través de los distintos canales de la entidad, tanto internos, portal del empleado, boletín de comunicación interna WIKI, como a través de los medios externos como son la revista ATADES, Redes sociales, etc....