Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

UNED CALATAYUD
CIF:Q5055011J
Avda. San Juan el Real, 1
50300 - Calatayud
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

21

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.

Se recopilan en un único documento las medidas de conciliación, de igualdad de oportunidades y no discriminación. Este documento se firma con los representantes del PAS y se pone a disposición de todos los miembros de la organización.

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

NO

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

Las diferentes medidas de Conciliación se tratan con la representación sindical y la representación de las personas empleadas, de cara a su ajuste anual.

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

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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

¿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, forosâ?¦
- 3. Formación Online

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

- 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?¦
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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, 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.

Las medidas de Conciliación, Igualdad de Oportunidades y No Discriminación se encuentran publicadas en la intranet de la organización. Además, cuando se firma el documento con los representantes del Personal de Administración y Servicios, se remite copia a todo el personal.

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 siguen las medidas en vigor con la representación sindical y de las personas empleadas, para su reajuste anual.

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

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Existen declaraciones públicas a través de la Memoria de Sostenibilidad y el informe ODS.

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

- 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.
- 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.
- 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 definan 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

- 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?

- Hasta 2020, por la parada obligada por la pandemia de la Covid-19, llevamos a cabo durante 5 años la campaña solidaria de recogida de alimentos "1 libro x 1 kg". En 2020, aprovechando la incorporación de la UNED de Calatayud como sede de los cursos de verano de la UNED, se realizó un curso de verano con una "matrícula solidaria", a favor de Cruz Roja y Cáritas (noticia web: http://www.calatayud.uned.es/news/noticia.asp?id=10763)

- De manera habitual, colaboramos con entidades sin ánimo de lucro en los municipios de nuestras sedes. En este sentido, diferentes asociaciones nos solicitan espacios o colaboración para organizar jornadas, conferencias y/o actividades formativas -por ejemplo, la asamblea local de la Asociación Española Contra el Cáncer. De manera regular, también cedemos las instalaciones a organizaciones sin ánimo de lucro para que puedan desarrollar actividades en ellas, como por ejemplo ASAEME (Asociación Augusta de Enfermos Mentales).

- Otra colaboración que realizamos es la recolecta, en colaboración con la Fundación SEUR, de tapones solidarios. Se han instalado unos contenedores de tapones en el centro asociado que, periódicamente, recolecta la Fundación. El importe obtenido mediante su reciclaje se destina a causas solidarias.

- Desde el punto de vista de la contratación, además de la normativa de contratación del sector público, que incorpora criterios de sostenibilidad, contratamos el servicio de mantenimiento de jardines de nuestras instalaciones con ADIBIL (centro especial de empleo de Calatayud; http://adibil.info).

- Puntualmente, colaboramos con otras organizaciones como ARBADA (Asociación Aragonesa de familiares de enfermos con trastornos de la conducta alimentaria: Anorexia y Bulimia, www.arbada.org), cediendo instalaciones, haciendo difusión de su actividad y/o colaborando en la organización de actividades.

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

- Cáritas (Asambleas locales de Calatayud, Caspe y Ejea de los Caballeros).

- Cruz Roja (Asambleas locales de Calatayud, Caspe y Ejea de los Caballeros).

- ASAEME (Calatayud).

- AECC (Asamblea locales de Calatayud).

- ADIBIL (Calatayud).

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

- La contratación con ADIBIL es continua.

- El resto de colaboraciones son discreccionales y se producen en función de la planificación de las entidades con las que se colabora en cada caso.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La actividad de difusión cultural es una parte fundamental de nuestra actividad, en tanto en cuanto contribuye al desarrollo personal de nuestros estudiantes, así como de las personas de nuestro ámbito geográfico. Así se explicita desde nuestra misión como organización, teniendo su reflejo en el organigrama de la UNED de Calatayud y mediante un compromiso de realización de actividad cultural recogido en nuestra carta de servicios.

Tenemos 2 líneas de actividad cultural: la de extensión universitaria (cursos con/sin crédito ECTS asociado, jornadas, seminarios, presentaciones de libros, conferencias, congresos, etc.) y la de exposiciones (organización de muestras artísticas en nuestras instalaciones). Respecto a extensión universitaria, desarrollamos por iniciativa propia y/o en colaboración con otras organizaciones multitud de actividades a lo largo del curso.

Nuestra línea de actuación respecto a la extensión universitaria y la actividad cultural como elementos clave en el desarrollo personal pretende ofrecer acceso en abierto a toda la actividad desarrollada. Por ello, los cursos que facilitan la obtención de crédito (con coste asociado) permiten la asistencia libre y gratuita como oyente (sin obtención de crédito) hasta completar el aforo. Además, la mayoría de actividades (todas aquellas para las que tenemos consentimiento) son grabadas y difundidas en abierto en nuestro canal de actividades en diferido en YouTube (https://www.youtube.com/user/unedcalatayud/videos) Respecto a la organización de muestras artísticas, procuramos tener exposiciones abiertas en Calatayud (donde tenemos salas habilitadas al efecto) al menos durante los meses lectivos (todo el año, excepto julio y agosto). También, programamos una exposición al año en cada una de las sedes de Caspe y Ejea de los Caballeros.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- EXTENSIÓN UNIVERSITARIA.

Además de colaborar con la sede central de la UNED y otras universidades, como la de

Zaragoza, para la organización de cursos con ECTS, se desarrollan colaboraciones diversas en función de la naturaleza de la actividad a realizar.

Pueden revisarse los enlaces del punto anterior para obtener una muestra de la variedad de actividades culturales llevadas a cabo. Sin ánimo de ser exhaustivos, colaboramos habitualmente con el Centro de Estudios Bilbilitanos, entidades sin ánimo de lucro -como la AECC, la Fundación Manuel Giménez Abad y/o la Asociación Aragón Negro-, colegios e institutos de la zona y multitud más.

- EXPOSICIONES.

Contamos con una persona responsable de elaborar el plan de muestras artísticas que posteriormente debe aprobar nuestra Junta Rectora. En dicho plan, se fomenta la organización de muestras de artistas de Aragón o cuya obra tenga alguna relación con Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Como se ha explicado anteriormente, nuestro compromiso en carta de servicios es realizar al menos una actividad cultural al mes durante todos los meses lectivos. Es habitual que programemos actividades culturales todos los meses.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

https://www.unedcalatayud.es/rsa-2025/

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

En desarrollo de nuestro Plan de RS, alineado con el Plan Estratégico de la UNED, se dispone y pone a disposición del PTGAS recursos y formación sobre los 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

¿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

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿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 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