

## RSA PLUS 2024 - 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**

29/05/2025

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

136

### 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.

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 bienal 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. ¿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>**

NO

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

No tenemos sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa.

**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.
- 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. Esto permite, además, evitar las horas extraordinarias

**¿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

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

No hay otras medidas.

### **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?!
- 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.
- 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?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

### **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, 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.**

Plan de Igualdad del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud - 50101612112022

**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 Integrado de Gestión 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. 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.igualdadenenlaempresa.es](http://www.igualdadenenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

El IACS ha realizado las siguientes actividades de voluntariado y acción social en 2024:

- 1- Lucha contra la pobreza y la desigualdad: En este campo, se han realizado campañas de recogida de juguetes y de material escolar. Campaña solidaria con afectados por la DANA en Valencia en colaboración con el Servicio de Apoyo a la Investigación de UNIZAR.
- 2- Fomento de una Educación de calidad y vocaciones científicas: Charlas divulgativas sobre ciencia en colegios e institutos y visitas a nuestras instalaciones, asistencia a ferias científicas y participación en actividades dentro de la celebración del Día Internacional de la Mujer, Día Mujer y Ciencia.
- 3- Fomento de la Salud: Sesiones de donación de sangre por parte de los trabajadores voluntarios en el propio centro de trabajo.
4. Sensibilización con el respeto al medio ambiente: jornada sobre cambio climático.

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

Cáritas, Intermon Oxfam, Gobierno de Aragón, Fundación 11F, Unión Europea, Hermandad de Donantes Sangre de Zaragoza, Fundación ECODES.

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

No disponemos de una periodicidad establecida pero, en el último año, entre acción y acción han pasado un máximo de tres meses. Algunas acciones, como la donación de sangre, se programan periódicamente.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

### ¿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 estudiantil, grupos de tiempo libre juvenil, ayuntamientos, asociaciones de mujeres y los propios trabajadores del IACS.

### ¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Semestral.

## 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

No estamos adheridos.

### ¿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 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- 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

Se realizó una charla sobre Salud y clima y, además, es un tema que se comenta en la Jornada IACS anual.

### ¿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**

Existe un Grupo de trabajo de RSC, en el que participa la Dirección y miembros de las diferentes áreas del IACS. El equipo de Gobernanza del Grupo RSC además trabaja en coordinación con el Grupo de Trabajo de Calidad.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

Se realizó una encuesta a empleados para seleccionar los ODS en los que la actividad del IACS tuviera mayor impacto. Los resultados se trabajaron en el Grupo de Trabajo de RSC con la Dirección para establecer el Plan RSC del IACS.

**¿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- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

El IACS tiene un Plan de RSC en el que se detallan nuestros ODS y se desarrollan objetivos y líneas de acción en las que se enmarcan nuestras actividades.

**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?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Todas las acciones son comunicadas y difundidas previamente al personal y exteriormente por nuestra unidad de comunicación a través de web, redes sociales, etc. Además, muchas acciones se difunden a grupos de interés como IIS Aragón y Universidad de Zaragoza.