RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GERENCIA DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS SANITARIAS 061 ARAGÓN
CIF:Q5000442C
Avda. Navarra 78. Edif Inocencio Jiménez
50071 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

La fecha de actualización de este cuestionario es el 26 de septiembre de 2023, previamente el Equipo Directivo ha trabajado con los responsables de unidades, departamentos, áreas y servicios así como con los departamentos técnicos del 061 la actualización de los distintos apartados de este cuestionario, una vez realizada la revisión del Sistema de Gestión correspondiente al periodo octubre 2022-septiembre 2023.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

El número de personas empleadas en el 061 ARAGÓN es de 311.

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.

La pertenencia al Servicio Aragonés de Salud (SALUD) establece una serie de requisitos en la gestión del personal (selección, contratación, remuneración y promoción) cuya modificación está limitada y regulada de acuerdo a lo establecido en la ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario y sus normas de desarrollo.
En materia de conciliación, el SALUD y por lo tanto, el 061 ARAGÓN se rige por las siguientes normas:
- El Pacto de fecha 7 de julio de 2006, de la Mesa Sectorial de Sanidad, en materia de permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud.
- El Pacto de fecha 19 julio de 2013 que modifica la excedencia para el cuidado de hijos y familiares prevista en el Pacto de 7 julio de 2006.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones

estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

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

Mensualmente se realiza un seguimiento de las situaciones administrativas en materia de conciliación incluyendo la plantilla funcional de la organización.
Desde la Unidad de Personal se gestionan las solicitudes de los profesionales relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (excedencias, permisos, reducciones de jornada, comisiones de servicio, promociones internas temporales y flexibilizaciones de jornada) realizando un informe de valoración que es remitido a la Comisión de Dirección del 061 y aprobado por el Servicio de Selección y Provisión de Personal Estatutario del SALUD.
Así mismo se recepcionan y resuelven las quejas o incidencias relativas a las situaciones administrativas en materia de conciliación. Mensualmente se analiza la información y se obtienen los resultados de los índices de quejas e incidencias respecto a las solicitudes presentadas por los profesionales, que es utilizado como elemento de entrada en la revisión anual del Sistema de gestión por la Dirección del 061 y de la evaluación del Contrato Programa anual firmado entre la Dirección del 061 y la Consejería de Sanidad.

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

La Comisión de Dirección del 061 realiza a principios de año la planificación anual de nuevas acciones orientadas hacia la ampliación o modificación de la cartera de servicios de la organización que conlleva la definición de las necesidades de recursos humanos teniendo en cuenta, entre otras, las distintas situaciones administrativas generadas por la aplicación del Plan Concilia.
En el ámbito del 061 ARAGÓN, opera el Comité de Seguridad y Salud interprovincial de Urgencias y Emergencias como órgano colegiado de participación conjunta de todos los empleados públicos y destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Administración, donde están representados todos los trabajadores mediante los delegados/as de prevención designados por las Organizaciones Sindicales representativas. Se reúne cuatro veces al año con carácter ordinario y los asuntos a tratar son los relacionados en materia de Seguridad y Salud con objeto entre otros de adoptar/decidir las medidas que previamente ha propuesto la Comisión Adaptación de Puestos Trabajo.
Igualmente, cuando hay alguna información que desde Gerencia 061 se considera necesario su tratamiento, por afectar a algún colectivo o categoría profesional, se convoca la Junta de Personal, a la que acuden los distintos miembros de los sindicatos, el Servicio Prevención de Riesgos Laborales y los representantes de la Administración.

Legislativamente el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios Salud en cuyo capítulo III se trata la Planificación y Ordenación del Personal (artículos 10 al 16) recogiéndose el Foro Marco para el Diálogo Social como instrumento de diálogo e información de carácter laboral, dependiente de la Comisión de RRHH del Sistema Nacional de Salud, y como medida de la planificación de los Recursos Humanos.
La gestión administrativa del personal del 061 ARAGÓN se realiza a través del programa informático de recursos humanos del Gobierno de Aragón (SIRHGA). En este programa se registran todas las situaciones administrativas en materia de conciliación de cada profesional una vez autorizadas desde el Servicio de Selección y Provisión de Personal Estatutario del SALUD, formando parte de su expediente laboral.
Además, el Servicio de Prevención Riesgos Laborales del SALUD refleja en su memoria anual las distintas actuaciones llevadas a cabo en las distintas unidades asistenciales (UME, SUAP y CCU) realizando un informe pormenorizado de las características de los puestos trabajo, determinando si están o no exentos de riesgos por embarazo.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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
- 12. Otras

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

En el Estatuto Marco (año 2003) se recogen en los capítulos X y XI diversos permisos y licencias y situaciones administrativas en aras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; de la misma manera se materializaron en el Pacto de Conciliación de

2006 dichas medidas, de las cuales se modificaron la excedencia por cuidado de hijos y por cuidado de familiares en el año 2013.
Como medidas concretas de conciliación destacaríamos: la flexibilización horaria por personas dependientes, permiso por maternidad/paternidad (ampliación a 16 semanas del permiso de paternidad), reducción de jornada por guarda legal, excedencia por cuidado de hijos y familiares.
La instrucción del 3 de julio de 2017, del Director Gerente del SALUD, sobre el disfrute de la bolsa horaria por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, prevista en el apartado II.2 del Acuerdo de 16 de mayo de 2017, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, se constituye una bolsa horaria de 16 horas anuales por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral consistente en un crédito anual para garantizar dicha conciliación.
Por necesidades del servicio, y cuando una plaza o puesto de trabajo se encuentre vacante o temporalmente desatendido, podrá ser cubierto en comisión de servicios, con carácter temporal, por personal estatutario de la correspondiente categoría y especialidad. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza o puesto efectivamente desempeñado, salvo que sean inferiores a las que correspondan por la plaza de origen, en cuyo caso se percibirán éstas. El personal estatutario podrá ser destinado en comisión de servicios, con carácter temporal, al desempeño de funciones especiales no adscritas a una determinada plaza o puesto de trabajo. En este supuesto, el interesado percibirá las retribuciones de su plaza o puesto de origen. Quien se encuentre en comisión de servicios tendrá derecho a la reserva de su plaza o puesto de trabajo de origen.
A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, destacamos el nuevo permiso parental para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años.

¿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.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Movilidad voluntaria (Concursos Traslados): como medida de conciliación recogida en el Estatuto Marco permite que el personal estatutario, previa resolución motivada y con las garantías que en cada caso se dispongan, podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento de conformidad con lo que

establezcan las normas o los planes de ordenación de recursos humanos de su servicio de salud, negociadas en las mesas correspondientes.
Los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dos años, en cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria. Se resolverán mediante el sistema de concurso, previa convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Cambio de turno: Los coordinadores de las distintas unidades asistenciales elaboran y entregan al Jefe del Área de Personal antes del mes de Diciembre del año en curso el calendario de los turnos de trabajo para el año siguiente (ajustado en igual número de horas para todos los profesionales), en el formato establecido por la Unidad de Personal, en el que se reflejan tanto los turnos de trabajo como el personal que trabaja en cada turno.
La Dirección Gerencia autoriza el cambio de turno entre los profesionales que prestan sus servicios en las distintas unidades asistenciales, con el objetivo de favorecer el crecimiento continuo de la capacitación e intercambio de experiencias así como la conciliación de la vida familiar y profesional.
La comunicación de cambio de turno en el SUAP y en el CCU según el formato F060102 Comunicación de cambio de turno debe ser remitida, previa firma de los profesionales que realizan el cambio y la autorización del coordinador de la unidad o jefe de equipo de conductores del SUAP, con un plazo previo de 48 horas (salvo excepciones justificadas) a la Unidad de Personal quien, una vez registrada su entrada, procede a registrar los cambios en el programa informático de ?gestión de turnos? para la elaboración de la hoja diaria de turnos F060108 Turnos diarios.
Las comunicaciones de cambio de turno en las UME y UVI (ubicadas estas últimas fuera de Zaragoza capital) firmada por los profesionales que realizan el cambio de turno, deben ser remitidas al coordinador o coordinadores (si el cambio se produce entre unidades diferentes) vía correo electrónico con un mínimo de 48 horas con carácter general, salvo en casos excepcionales debidamente justificados y archivadas en la unidad correspondiente.
El coordinador de la unidad es el responsable de contabilizar el tiempo efectivo de trabajo (trimestralmente), para evitar desviaciones en el cómputo anual de la jornada.
El profesional contratado que no esté adscrito a una unidad determinada, al no disponer de coordinador de referencia, debe remitir las comunicaciones de cambio de turno a la Unidad de Personal para su gestión, previa aprobación por la Dirección.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 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?

En el Pacto 29 de diciembre de 2014 se establece la acción social para el personal estatutario del Gobierno de Aragón. Posteriormente se modificó puntualmente por el Pacto de 30 de octubre de 2018. En dichos pactos se recogen ayudas para la formación y desarrollo profesional del empleado, ayudas para estudios de hijos a partir de 3 años, para hijos con discapacidad, para guarderías, para gastos de sepelio, auxilio por defunción, indemnización por fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivadas de accidente trabajo o enfermedad profesional y mejora voluntaria de la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social durante la maternidad y riesgo de embarazo.

¿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.
- 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).
- 8. Otras medidas

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

A través del Plan Concilia, se establece la posibilidad de flexibilidad de jornada (también llamada flexibilización de jornada) para aquellos empleados que tengan a su cargo hijos menores de 12 años estableciéndose la posibilidad de entrar hasta una hora más tarde y salir hasta una hora más tarde con el fin de conciliar los horarios laborales con la vida familiar.

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? (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://www.aragon.es/-/plan-de-igualdad-de-genero-del-servicio-aragones-de-salud

La ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los principios y criterios establecidos en la legislación vigente y sus normas de desarrollo (Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y Decreto 37/2011, de 8 de marzo, del Gobierno de Aragón, de selección de personal estatutario y provisión de plazas en los centros del Servicio Aragonés de Salud, que tiene por objeto regular los sistemas y procedimientos de selección y provisión de plazas de carácter básico de las plantillas orgánicas de los centros y la promoción interna del personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud, así como la regulación del sistema de provisión de los puestos singularizados de los sectores y centros del Servicio Aragonés de Salud).
Mediante Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, se procede a la publicación del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre las mujeres y los hombres del Servicio Aragonés de Salud.
El Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo principal que ?el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante para el Servicio Aragonés de SALUD desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

La contratación indefinida se realiza a través del sistema de Oferta Pública de Empleo (OPE) y la movilidad entre centros por el Concurso de Traslados (CT). La selección del personal estatutario fijo se efectuará mediante procedimientos que garanticen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de
competencia.

La selección y contratación del personal estatutario temporal se realiza de acuerdo a la legislación vigente y sus normas de desarrollo, teniendo en cuenta la programación funcional de la organización y los pactos con las organizaciones sindicales. Para estas contrataciones, el Servicio Aragonés de Salud dispone de una bolsa de trabajo de personal estatutario, que es gestionada por el 061 ARAGÓN a través del programa informático ?Bolsas de trabajo del SALUD? del Gobierno de Aragón (Departamento de Sanidad).
En el caso de agotamiento de listados de alguna categoría profesional de las gestionadas por el 061 ARAGÓN a través de la bolsa de trabajo de personal estatutario del Salud, se procede de la siguiente forma y con la prioridad señalada:
1º Solicitar aspirantes del resto de Bolsas en el ámbito de la Comunidad Autónoma.
2º Efectuar una convocatoria específica al efecto.
3º Solicitar demandantes de empleo a las correspondientes Oficinas Públicas de Empleo.
En cualquier caso es el 061 ARAGÓN (órgano de contratación) el que adopta las medidas que resulten precisas para garantizar la adecuada cobertura de los puestos de trabajo

necesarios para el desarrollo de la cartera de servicios de la Institución.

El resto de las categorías profesionales no incluidas en bolsa se proveen, en primer lugar, mediante convocatoria pública realizada por el 061 ARAGÓN y, en segundo lugar solicitando candidatos a las Oficinas Públicas de Empleo, con aplicación en ambos casos de los baremos correspondientes a las categorías contempladas en bolsa, en virtud de su nivel académico de título exigido para el ingreso, siendo necesario realizar previamente una prueba de aptitud, superada la cual se procede a la aplicación del baremo correspondiente para determinar el orden de prioridad en la adjudicación.

En cuanto al desempeño profesional, previamente al año 2008 a nivel retributivo, el personal del 061 ARAGÓN se beneficiaba del anticipo de carrera basado en criterios de antigüedad; a partir del 2008 entra en vigor el sistema de carrera profesional para los licenciados y diplomados sanitarios, personal sanitario de formación profesional y personal de gestión y servicios, del Servicio Aragonés de Salud como un instrumento que posibilitará el desarrollo profesional del personal que presta servicio en el Sistema Nacional de Salud. A través de ella se trata de introducir un cambio de cultura y crear un entorno que permita desarrollar al máximo sus competencias profesionales y vocacionales y que valore los progresos realizados en la práctica asistencial, la formación continuada, el compromiso con la organización y los trabajos de investigación y docentes en los que se involucren.

La capacitación de los profesionales entendida como nivel de cualificación y formación continuada constituyen factores críticos de éxito dentro del área de profesionales competentes, satisfechos e implicados de nuestro PE en el cumplimiento de la misión del 061 ARAGÓN.
En este sentido el 061 ARAGÓN aúna sus esfuerzos en el desarrollo de acciones que contribuyan a la capacitación científico-técnica excelente y a la motivación y satisfacción de sus profesionales.
Anualmente la Comisión de Docencia y Formación Continuada diseña un Plan de Formación que incluye actividades formativas clasificadas según categoría profesional y competencias asignadas a cada puesto de trabajo.
Este diseño se realiza en base a las líneas estratégicas de la organización y a las necesidades manifestadas por los profesionales a través de las solicitudes de actividades formativas, de las sugerencias remitidas a la Comisión de Docencia y Formación Continuada y de las propuestas de mejora planteadas por los equipos de proceso.La propuesta del Plan de formación del 061 ARAGÓN previa aprobación por el Director Gerente se remite al SALUD para su aprobación definitiva.
Una vez aprobado el Plan de formación del 061 ARAGÓN por el SALUD, desde el Departamento de Formación del 061 ARAGÓN se procede a su difusión a todos los trabajadores para su conocimiento.
Así mismo, la puesta en marcha de la intranet del 061 ARAGÓN y concretamente de la página de formación ha supuesto una mejora tanto en la difusión del Plan de Formación como en su gestión, permitiendo acceder a todos los profesionales a la documentación del curso previamente a su realización, a noticias de interés general en materia de formación y a los principales buscadores de revistas científicas como medio de consulta.
El Plan de Formación incluye al 100 % de los profesionales y al 100 % de las categorías y

se difunde a todas las unidades, departamentos, áreas y servicios de la organización.

En el 061 entendemos el liderazgo como el proceso de escuchar y apoyar a nuestros profesionales para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes así como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a nuestro equipo. Nuestra actividad ejecutiva va dirigida a gestionar, de forma eficaz y eficiente, cualquier proyecto desarrollado en el 061, sea éste personal, gerencial o institucional. Por ello, la concepción interna del liderazgo ha evolucionado del mando jerárquico hacia el liderazgo compartido entre las personas.
Uno de los objetivos principales de nuestro Sistema de Gestión es promover la participación y responsabilidad de los profesionales sobre la mejora continua de la organización. En la consecución de este objetivo, el 061 ha establecido mecanismos para fomentar la participación, implicación y motivación de los profesionales de la organización en la gestión basándose en un pilar fundamental, la creación de grupos de trabajo en los que puede participar de forma voluntaria cualquier profesional de la organización, estableciéndose grupos multidisciplinares que trabajan en la consecución de objetivos comunes bajo el marco del Plan de Mejora.
Actualmente en el 061 funcionan 18 grupos de trabajo en los que participan profesionales de distintas las distintas unidades, departamentos, áreas y servicios de la organización, cuyos objetivos se establecen anualmente en el Plan de Mejora y emanan de las líneas estratégicas establecidas en el Contrato Programa que firma la Dirección con el Departamento de Sanidad.

Mediante la entrada en vigor del Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad en materia de promoción interna temporal para el personal estatutario fijo del Servicio Aragonés de Salud (Orden de 28 de diciembre de 2005, del Departamento de Salud y Consumo), por necesidades del servicio, el 061 ARAGÓN como sector sanitario puede ofrecer al personal estatutario fijo el desempeño temporal, y con carácter voluntario, de funciones correspondientes a nombramientos de una categoría del mismo nivel de titulación o de nivel superior, siempre que ostente la titulación correspondiente.
Anualmente (primer trimestre del año), el 061 ARAGÓN realiza una convocatoria para la formación de listas de aspirantes para la promoción interna temporal. La selección para el desempeño de funciones en promoción interna temporal se realiza mediante la valoración de méritos, mediante pruebas de aptitud o mediante la combinación de ambos sistemas.
Así, la promoción interna permite a las personas de la organización desarrollar su capacitación y conocimiento en otros puestos de trabajo posibilitando el intercambio de funciones y la promoción profesional.

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.

Mediante Resolución de 20 de junio de 2019, de la Dirección Gerencia del Servicio Aragonés de Salud, se nombró a una profesional del 061, enfermera del Centro Coordinador de Urgencias (CCU), como Responsable de Igualdad de la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias 061 Aragón.

Otras medidas de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad y las medidas aplicadas para su seguimiento son los diferentes informes que desde la Gerencia 061 se cumplimentan para informar acerca de la Medida 1, Medida 5, Medida 7 y Medida 8 del Eje 2: número de órganos de selección o tribunales constituidos y el porcentaje de hombres y mujeres que en total y por categorías profesionales han formado parte de ellos; número de cursos orientados a mantener la formación en igualdad, lenguaje no sexista, prevención del acoso sexual y otras formas de violencia de género; eliminar preguntas que puedan suponer sesgo de género de las entrevistas de pruebas selectivas para acceso y provisión de puestos; solicitudes recibidas durante 2020 sobre garantizar a mujeres embarazadas y en situación de maternidad o paternidad, el nombramiento que le corresponda, asegurándoles un puesto de trabajo exento de riesgo por embarazo.
De la misma forma indicar que en la intranet del 061 dentro del apartado de la plataforma para la igualdad de género existe un buzón de quejas y sugerencias que cumpliría con la misión de llevar a cabo un seguimiento de las políticas de igualdad implantadas en la organización del 061.
En este periodo se han desarrollado acciones formativas como medidas para fomentar la igualdad de género en la administración pública así como en el SALUD. Los responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad han recibido formación específica para la gestión de dicho Plan.
Concretamente los cursos desarrollados en la Gerencia 061 orientados a mantener la formación en igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, lenguaje no sexista, prevención de del acoso sexual por razón de sexo y otras formas de violencia de género son:
-Prevención del acoso psicológico en el trabajo y riesgos de origen
-Liderazgo y gestión del riesgo psicosocial. Resolución de conflictos
-Taller de acoso en el ámbito laboral
Entre el 1 y el 15 de junio de 2018 se realizó una encuesta de percepción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del Servicio Aragonés de Salud, en el informe correspondiente a dicha encuesta se plasman los resultados en base a distintos perfiles, por sexo, por grupos de edad, por sectores, por su clasificación profesional, por grupos profesionales; en cuanto a las conclusiones se deduce que la medida de conciliación más valorada entre los participantes es la flexibilidad horaria habiendo disfrutado de dichas medidas de conciliación el 24,90% del personal en los últimos 5 años, se recoge también el impacto de dichas medidas en la actividad diaria del puesto de trabajo y su repercusión en el trabajo del resto de profesionales del mismo centro o servicio, el empeoramiento del clima de trabajo por la aplicación de dichas medidas; se plantea la pregunta si cambiarían los participantes su turno de trabajo actual y el motivo por el qué lo harían y si han tenido dificultades para obtener un permiso de estas características en los últimos nueve meses.

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?

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

7. En caso afirmativo, información adicional.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sienta las bases de regulación de los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas La información contenida en este apartado deberá estar desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el apartado 1 de este anexo. a) El diagnóstico deberá realizar una descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa. b) Para realizar el diagnóstico en materia salarial la empresa facilitará todos los datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad, relativos tanto al salario base, como complementos, así como a todos y cada uno de los restantes conceptos salariales y extrasalariales, diferenciando las percepciones salariales de las extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y duración, así como cualquier otro indicador que se considere oportuno para el análisis retributivo. El diagnóstico contendrá tanto los datos a los que se refiere el apartado anterior, como su análisis, con el fin de valorar la existencia de desigualdades retributivas y de qué tipo, indicando su posible origen. Además, deberán ser analizados y recogidos en el diagnóstico los criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales. Los conceptos salariales a los que se refiere el presente apartado incluyen todas y cada una de las percepciones retributivas, sin exclusión alguna, incluidas las retribuciones en especie y cualquiera que sea su naturaleza y origen. También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría retributiva.
El Organismo Autónomo del SALUD publica anualmente las tablas salariales para cada categoría profesional y cada grupo, distinguiendo detalladamente las retribuciones básicas y las retribuciones complementarias. Estas retribuciones son idénticas en ambos sexos, sólo se desagregan por categoría profesional y grupo.
En todos los procesos de selección se reservan plazas para ser cubiertas por el cupo de personas con discapacidad: se regula en el Real Decreto 37/2011, art. 18: ?En las convocatorias para la selección de personal estatutario se reserva un cupo no inferior al 5% de las plazas convocadas para ser cubiertas por personas con una discapacidad igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales del Servicio Aragonés de Salud?.
?Estas plazas podrán convocarse tanto por convocatoria ordinaria o por turno independiente.?
También existe la posibilidad, tras analizar el caso concreto en la Comisión Adaptación Puestos Trabajo de adaptar los puestos por motivo de salud laboral, previo estudio médico de PRL y una vez analizado en caso concreto en dicha Comisión, ejemplo de ello son las acciones desarrolladas para la eliminación de barreras arquitectónicas.

8. ¿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.

El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón firmaron en Noviembre de 2015 la puesta en marcha del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autonoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables.
El Plan de Responsabilidad Social se ha creado partiendo de la base de varios conceptos en los que se hace hincapié con los participantes: SENSIBILIZACIÓN, COMPROMISO, FORMACIÓN Y TRANSPARENCIA. El Plan RSA pretende llegar al mayor número posible de Autonómos/as, pymes, Grandes Empresas y Entidades no lucrativas sin excluir a ningún colectivo, difundiendo los principios de la Responsablidad Social de manera que vayan calando entre el tejido empresarial y de entidades de Aragón y formando a todos los participantes en las sesiones presenciales a las que es obligatorio asistir. Todos los participantes adquieren un compromiso con los principios de RS firmando el compromiso y cumplimentando el cuestionario que será público en el caso de que sean reconocidas. Este principio de transparencia hace que cualquiera pueda dirigirse a la Mesa de la RSA en el caso de que se detecte alguna irregularidad en los datos aportados por las organizaciones.
En diciembre de2016 el 061 ARAGÓN obtuvo el Sello de RSA en categoría de Grandes Empresas y Empresas Públicas que renovó en diciembre de 2017. En diciembre de 2018 el 061 ARAGÓN obtuvo el Sello RSA en categoría de Entidades No Lucrativas, renovando este sello en diciembre de 2019, 2020 y 2021.
En el cumplimiento de la misión de la organización, el 061 ARAGÓN manifiesta su compromiso con los Principios del Plan de Responsabilidad Social de Aragón:

Transparencia.
Sostenibilidad.
Respeto a las personas empleadas.
Excelencia en la gestión y orientación al cliente.
Relación con los proveedores.
Respeto al medioambiente

En los pliegos técnicos para la contratación del servicio de transporte sanitario urgente en Aragón, dentro del Plan de Calidad, se valora que los proveedores de las distintas empresas que presentan sus ofertas cumplan con la norma SA8000 de Responsabilidad Social.
En 2022 el 061 ARAGÓN ha publicado su compromiso con los ODS a través del Pacto Mundial y la Memoria de Responsabilidad Social.

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.
- 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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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.
- 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 que realiza la organización?

En el caso de los proyectos de voluntariado y/o acción social gestionados desde el Servicio Aragonés de SALUD, se determina la participación de los distintos sectores en dichos proyectos y se materializan a través del Contrato Programa que se firma anualmente entre el 061 y el Dpto. de Sanidad. En el Contrato Programa se determinan los proyectos y acciones a desarrollar y se establecen los objetivos para garantizar su cumplimiento relativas a las Estrategias del Dpto. y a las Estrategias propias del 061.

Las necesidades y expectativas de la sociedad se recogen a través de las reuniones mantenidas entre el Equipo Directivo y los responsables de asociaciones, organizaciones y otras entidades participantes en la atención a la emergencia, mediante las que se alcanzan acuerdos y convenios de colaboración; así como en las reuniones de los Consejos de Salud.
Desde el inicio del 061 ARAGÓN estas alianzas se han establecido mediante convenios, acuerdos, contratos formales o colaboraciones mutuas, así como a través de las alianzas inducidas establecidas por el SALUD con los distintos grupos de interés.

En este contexto cabe destacar las siguientes acciones:
- Desarrollo de programas especiales en determinadas patologías.
- Desarrollo de actividades de educación sanitaria a la población a través de acciones formativas a centros de enseñanza y asociaciones así como actividades de docencia en urgencias y emergencias sanitarias extra-hospitalarias.
- Gestión de los servicios preventivos solicitados desde el SALUD y la Delegación del Gobierno.
- Participación en los simulacros solicitados desde el SALUD y organismos oficiales así como los establecidos por la normativa vigente.
- Participación en Proyectos de Cooperación Internacional.

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

Desarrollo de programas especiales como estrategia del Dpto. de Sanidad-061 ARAGÓN:
o Programa Código Infarto Aragón (Tratamiento integral extra-hospitalario del Síndrome Coronario Agudo (SCA))
o Programa Código ictus extra-hospitalario (Participación en el Plan de Atención al Ictus en Aragón).
o Programa de Asistencia Urgente a Personas Sordas de Aragón (PAUSA).
o Programa de Prevención del Suicidio.
o Programa contra la violencia de género.
o Programa de Cuidados Paliativos en Aragón.
o Plan Sanitario de Atención Extra-hospitalaria en Incidentes de Múltiples Víctimas y Catástrofes.

Acuerdos y convenios de colaboración:
? Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza para el desarrollo de los estudios del Máster Propio de Medicina de Urgencia y Rescate en Montaña.
? Acuerdo de colaboración educativa entre la Universidad de San Jorge y la Gerencia de Urgencia y Emergencias sanitarias 061 Aragón.
? Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y la Universidad Privada San

Jorge de Zaragoza para regular las bases de relación entre la Universidad y el Dpto. de Sanidad (agosto 2018).
? Convenio de cooperación educativa entre la Universidad de Zaragoza y el 061 ARAGÓN para la realización de prácticas académicas externas (enero 2020).
? Acuerdo de colaboración para la realización de prácticas del Máster Universitario de Enfermería de Urgencias, Emergencias y Críticos Universidad de San Jorge y la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias 061 ARAGÓN (enero 2021).
? Acuerdo de colaboración 061 ARAGÓN y Universidad de Zaragoza (UNIVERSA).
? Acuerdo de colaboración 061 ARAGÓN y Hospital San Juan de Dios para la formación conjunta de profesionales sanitarios de ambas entidades (rotación por la Unidad de Cuidados Paliativos del Hospital y formación en SVA y RCP 061) firmado en febrero de 2019.
? Convenio de colaboración entre el 061 ARAGÓN y la Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón (ASZA).
? Compromiso de colaboración entre el 061 ARAGÓN y la Fundación Rey Ardid en los Talleres de empleo de Teleasistencia facilitando las visitas didácticas en las instalaciones del 061 ARAGÓN.

Participación en simulacros y servicios preventivos:
? Participación en simulacros de atención a urgencias y emergencias extra-hospitalarias (ej. Túneles de Somport, Bielsa y Paracuellos, ADIF Estación Delicias, Inditex Plaza, Industria Química Sabiñánigo, Ejercicio Conjunto Combinado (ECC).
? Cobertura de distintas pruebas deportivas con una alta concentraciones humanas (ej. Gran Premio de Aragón de Motociclismo en Motorland (Alcañiz) y la Marcha cicloturística Quebrantahuesos y Treparriscos).
Actividades de Educación Sanitaria:
? Desarrollo de actividades de educación sanitaria con centros educativos de Aragón (colegios, institutos y universidad).
? Participación en cursos de formación con otras entidades no sanitarias: Palacio de Justicia, Túnel del Somport, Túnel de Bielsa, Academia Aragonesa de Bomberos.
? Proyectos de Mejora: Diseño, desarrollo y evaluación de actividades de educación sanitaria (La RCP también es cosa de los más pequeños).
? Visitas guiadas a la nueva sede de entidades y asociaciones no participantes en la urgencia y emergencia extra-hospitalaria (ej. Asociación de radioaficionados de Zaragoza, colegios e institutos de formación profesional y bachillerato).

Acciones desarrolladas durante la crisis sanitaria:
? Coordinación con DYA y Cruz Roja para la gestión de la crisis sanitaria por coronavirus (movilización de recursos de refuerzo desde el CCU del 061 ARAGÓN).
? Procedimiento de actuación para la gestión de la pandemia por coronavirus SARS-CoV-2 061 ARAGÓN/Salud Pública/ Oficinas de Farmacia Comunitarias.
? Procedimiento de actuación para la administración de segundas dosis de vacuna Covid-19 en el 061 ARAGÓN para pacientes de mutualidades de aseguramiento público sin posibilidad de auto-cita en la ciudad de Zaragoza.
? Apoyo emocional para el ciudadano, disipando sus miedos y temores producidos por el virus y la enfermedad, detectando y gestionando todas aquellas situaciones de vulnerabilidad y riesgo social en coordinación con los servicios sociales y Salud Pública.

? Procedimientos de coordinación con Guardia Civil, Policía Local y Nacional y 112 SOS-Aragón.

Participación en proyectos de cooperación internacional:
-Participación en la Comunidad de Trabajo de los Pirineos en el desarrollo del Proyecto transfronterizo EMS-Borders "Cuando las emergencias borran fronteras" en el marco de la Estrategia pirenaica para establecer prioridades en el desarrollo del territorio pirenaico y las acciones para mejorar la vida de sus habitantes.
-Participación en el equipo Start para el desarrollo del proyecto de puesta en marcha de un hospital de campaña en Iskerdarun en la provincia meridional de Hatay (Turquía) para la atención sanitaria tras el terremoto liderado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
-Apoyo a la delegación médica vasca a Péru para dar respuesta a la emergencia de la COVID-19 (9 de julio-13 de agosto de 2020) dentro del marco del Convenio de colaboración entre la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo y Médicos sin Fronteras.
-Participación de profesionales médicos y de enfermería en el Proyecto Star (Grupo EMTII) con el objetivo de garantizar la ayuda sanitaria española en situaciones de catástrofe internacional (suscrito entre el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social
y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) (mayo 2019-Actualidad) (ej. Misión Humanitaria tras el Ciclón de Mozambique mayo de 2019).
Participación de profesionales médicos con Bomberos Unidos Sin Fronteras (BUSF) (ej. Fase II del Proyecto Emergencia Haití (Atención médica y potabilización del agua)).

Consejos de Salud:

? Participación en los Consejos de Salud de Huesca, Sector I, II y III, Calatayud y Barbastro.

Cabe destacar que con objeto de facilitar la participación de los distintos profesionales del Salud Aragón en acciones de voluntariado se ha regulado esta posibilidad en el Pacto de 7 de Julio de 2006 de la Mesa Sectorial de Sanidad sobre permisos, vacaciones y otras medidas de conciliación de la vida familiar y laboral donde se recogen una serie de permisos que facilitan la realización de actividades de voluntariado por parte del personal estatutario:
1-Por un lado está el permiso retribuido de 1 a 3 meses para participar en Proyectos de Cooperación encomendados por el Gobierno de Aragón al Salud.
2-Por otro lado existe el permiso no retribuido para participar Programas de Cooperación y Ayuda al Desarrollo con una duración de 3 meses

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

A través de acuerdos y convenios de colaboración se establecen procedimientos de coordinación con asociaciones u otras entidades para la atención de pacientes con una necesidad específica. En dichos acuerdos y convenios se establece la periodicidad de dichas acciones y se constituye una comisión de seguimiento para velar por el cumplimiento de dichos acuerdos y convenios.

Los servicios preventivos y simulacros se desarrollan anualmente, así como las actividades de educación sanitaria (en las fechas en las que se determinan por los distintos agentes implicados).
Las participaciones en los proyectos de cooperación internacional se realizan a solicitud de las distintas entidades que gestionan dichos proyectos o a través de proyectos dentro del ámbito europeo formando parte de distintos grupos de trabajo con los distintos países participantes.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

A través de la participación de los coordinadores de Grupos de Trabajo 061 en la Ruta de la Innovación (Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud) cuyos objetivos generales eran el fomento de la cultura de la innovación en los colectivos de profesionales que conforman el Sistema Sanitario Público Aragonés, a través de la sensibilización, la formación y el diseño de proyectos de innovación, así como propiciar la creación de equipos y estructuras físicas de innovación perdurables, que creen un ecosistema que facilite la aparición de ideas, se han establecido proyectos que ayudan a la promoción de la cultura en Aragón. Ejemplo de estos proyectos son:
? Visibilización externa del 061 ARAGÓN.
? Visibilización interna DEL 061 ARAGÓN.
? Conexión de equipos 061-SALUD.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las principales acciones desarrolladas de la puesta en marcha de estos proyectos son:
? Participación en la carrera 10K organizada por Bomberos del Ayuntamiento de Zaragoza el 8 de septiembre de 2019.
? Participación en la carrera de empresas ESIC Zaragoza el 15 de diciembre de 2019.
? Conoce tu ambulancia: Presentación a la población de nuestras unidades asistenciales:
? Diputación Provincial de Aragón (20 de diciembre de 2019).
? Plaza de la Convivencia (20 de diciembre de 2019).
? Plaza de España (21 de diciembre de 2019).
? Participación en Cabalgata de Reyes de la ciudad de Teruel el 5 de enero de 2020.
? Participación en la ofrenda de flores de la celebración de las fiestas del Pilar de la ciudad de Zaragoza.
? Diseño e implementación de la nueva web del 061 ARAGÓN.
? Elaboración del video corporativo.
? Diseño de la NewsLetter del 061 ARAGÓN.
? Actividades de educación sanitaria a centros educativos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones sufrieron las restricciones establecidas en la gestión de la pandemia derivada del coronavirus SARS-CoV-2.
Actualmente se están retomando las actividades de visibilización a la población incluyendo estos proyectos dentro del Contrato Programa anual que firma la Dirección del 061 con el Departamento de Sanidad, incluyendo de nuevo actividades de educación sanitaria en colegios y con otras entidades a través de proyectos de mejora dentro de las iniciativas de

2022#752 COORDINACION DE LOS SERVICIOS DE BOMBEROS DE BAJO CINCA Y EMERGENCIAS SANITARIAS 061 FRAGA EN EL RESCATE DE VÍCTIMAS DE ACCIDENTES DE TRAFICO.
2022#872 DOCUMENTO DE BUENAS PRACTICAS PARA LA ACTUACION CONJUNTA DE PARQUE DE BOMBEROS DE BAJO CINCA Y 061 ARAGON EN LA ASISTENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRAFICO.
2022#976 EDUCACION SANITARIA BASICA Y TEMPRANA DIRIGIDA A ALUMNOS DE ESO Y BACHILLERATO EN CENTROS EDUCATIVOS DE LA ZONA DE ACTUACION DE LA UME DE TERUEL (MEDICION DEL GRADO DE SATISFACCION).
2022#1030 ACTUALIZACION TECNICAS SEGURIDAD EN INCENDIOS Y ACCIDENTES DE TRAFICO.
2022#1080 FORMACION BIDIRECCIONAL CON EL SERVICIO DE BOMBEROS DE BARBASTRO.
2023#256 JORNADAS COORDINACION DE SERVICIOS DE AMBULANCIAS EN COMARCA DEL MONCAYO Y BORJA.
2023#433 ACTUALIZACION EN TECNICAS DE SEGURIDAD EN INTERVENCIONES CONJUNTAS CON BOMBEROS. REDISEÑO DE LOS TALLERES PRACTICOS CON EL SERVICIO DE BOMBEROS DE BARBASTRO.
2023#542 EDUCACION SANITARIA A LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DE LA CIUDAD DE TERUEL.