RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEPYME ARAGÓN
CIF:G50336585
Plaza de Roma F-1, 2ª Planta
50010 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

43

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.

Hay una serie de medidas de conciliación que se aplican y una serie de objetivos para 2023-2024.
El plan de igualdad de CEPYME ARAGÓN contempla una serie de medidas de conciliación a implementar.
Algunas de nuestras medidas son:

KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
Creación de un dosier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación
Elaboración de un documento informativo dirigido a todo el personal en el que se potencia la corresponsabilidad en el cuidado de ascendientes y descendientes
Plan de desconexión digital.
Flexibilización de horarios, jornada continua evitando la jornada partida.

En 2023 se ha implementado un nuevo horario de jornada continua para todo el personal con el objeto de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.
Además se cuenta con medidas como:
Flexibilidad de horario.
Posibilidad de realizar parte de la jornada en la modalidad de teletrabajo.
Herramientas tecnológicas para teletrabajo.

Calendario laboral adaptado a calendario escolar.
Posibilidad de acompañamiento a menores y mayores a visitas médicas.
Recepción de paquetería en el centro.
Bolsa de horas retribuidas para asuntos personales

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

Entrevistas de evaluación 90º en las que se analizan diversos criterios y contenidos y preguntas incluidas dentro de la encuesta 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

Se lleva a cabo un seguimiento por parte de la comisión de igualdad según el cronograma establecido de reuniones y se realiza un seguimiento a través de la ficha de seguimiento de medidas.

Adicionalmente se mide la satisfacción con las medidas de conciliación implementadas a través de la encuesta de clima laboral.

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

- 12. Otras

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

Eliminación de la jornada partida.
Facilidad de solicitud y autorización de permisos para asistencia a médicos, tutorías, etc.
Recepción de paquetería.

¿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?

Los desplazamientos se realizan en vehículos de alquiler con o sin conductor para asegurar que el vehículo en el que se desplaza el personal está en perfecto estado de mantenimiento y se fomenta el transporte colectivo

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.

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

No procede.

¿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
- 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?

Además de los permisos legalmente establecidos se dispone de una bolsa de horas para asuntos personales.

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://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

La comisión de igualdad lleva a cabo un seguimiento trimestral de todas las medidas incluidas en el plan, además se cumplimenta la Ficha de seguimiento para cada una de las medidas.

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 procede.

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.

- EFQM Sello de Excelencia Aragón Empresa categoría Plata y Formación EFQM de equipo directivo y técnico.
- Plan de Igualdad elaborado y firmado en 2020. Adaptado a los requisitos establecidos en los RD 901/2020 y 902/2020 en enero de 2022.
- Adhesión al Pacto Mundial como Socio Signatory desde 2019 y renovación de compromiso en 2022.
- Código ético
- Código de conducta
- CEPYME ARAGÓN pertenece al Grupo de trabajo sobre Planes de Igualdad en las Empresas, constituido en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, participando en el desarrollo de programas y medidas que tienen por objetivo sensibilizar, formar e impulsar la adopción de prácticas y planes de igualdad en las empresa, dentro de sus políticas de recursos humanos y de responsabilidad social. Asimismo, en colaboración con el Gobierno de Aragón, desarrolla diferentes proyectos, presta asesoramiento a empresas en materia de igualdad en el ámbito laboral y dispone de redes sociales específicas sobre la materia así como del blog ttp://igualdad.cepymearagon.es/ que es una herramienta de difusión y concienciación acerca de la igualdad en el ámbito laboral.
- Asimismo pertenecemos a la Alianza Aragonesa para la Agenda 2030.

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.
- 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.
- 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.

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.
- 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.
- 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 que realiza la organización?

Equipo de voluntariado propio de la entidad que gestiona las actividades de voluntariado a desarrollar.

Colaboración y participación activa en gestión, organización interna, comunicación y difusión de las acciones realizadas por las distintas entidades con las que se colabora (AECC, OMSIDA, ECODES, etc.)
Difusión interna de las actividades a desarrollar invitando a participar de forma activa.
Adhesión a la campaña #MiHuchaContraelCáncer de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón creando nuestra propia hucha contra el cáncer en 2022 y 2023.
Participación en la VII y la VIII Marcha contra el cáncer organizada por la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.
Participación donación espacio publicitario Campaña día mundial contra el cáncer de mama.
Adhesión a la campaña "La compra de tu vida" de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.
Adhesión a la campaña #unyayounapostal de la asociación Mañoscrapper@s por la que el personal y sus familias realizaron tarjetas navideñas para ser entregadas en residencias de mayores.
Convenio con ECODES para el desarrollo del proyecto Coalición de Empresas por una Economía Baja en Carbono y Circular.
Adheridos al Código aragonés de buenas prácticas frente al desperdicio alimentario
Adhesión al Pacto Social de no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH.Ministerio de sanidad, Consumo y Seguridad Social.
Colaboración con las iniciativas Aragón en Marcha frente a la Covid y Aragón en Marcha con Ucrania junto con UGT, CC. OO., y CEOE Aragón y el Gobierno de Aragón.
Colaboración con Fundación Cruz Blanca, Fundación La Caridad, Asociación Internacional de Caridades de España, Misioneros Redentoristas de Zaragoza, Solidar en proyectos solidarios y donaciones a dichas entidades.
Donaciones anuales a Cáritas desde 2018 a la actualidad.
Colaboración con Banco de sangre y tejidos de Aragón, etc.
Colaboración en la campaña Aragón en Marcha en colaboración con CEOE Aragón, Gobierno de Aragón, UGT Aragón y CCOO Aragón.
Fundación Ibercaja, Ibercaja Banco, el Ayuntamiento de Zaragoza, CEOE, CEPYME y el Consejo Aragonés de Cámaras de Comercio han impulsado una campaña solidaria, a través de Cruz Roja Española, para apoyar a las víctimas del terremoto producido en Marruecos y las inundaciones acontecidas en Libia.
Colaboración con la iniciativa Mercado del 13 para la lucha contra las enfermedades raras.
Colaboración en el Proyecto social de empleo de Fundación Mapfre recibiendo un reconocimiento especial en 2023 a la labor de empresas y entidades en el ámbito de la igualdad de oportunidades

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

SOLIDAR. Asociación de Empresarios de Solidarios de Aragón
Cáritas
AECC. Asociación Española Contra el Cáncer
VEC. Vencer al cáncer
FEC. Fundación Española del Corazón
Fundación Itaka-Escolapios
Fundación Konecta
ECODES

Fundación Cruz Blanca
Asociación internacional de caridades de España
OMSIDA. Asociación para la ayuda a personas afectadas por VIH/Sida de Aragón
Fundación La Caridad
Fundación Carlos Sanz
Misioneros Redentoristas de Zaragoza, parroquia Perpetuo Socorro
COEPLAN
Cruz Roja
Banco de sangre y tejidos de Aragón
Fundación Once: Inserta
Comunidad por el Clima
Asociación Mañoscrapper@s.
Banco de Alimentos

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

De forma continuada y regular a lo largo del año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Creación y puesta en marcha del grupo interno CULTURÍZATE que tiene como misión informar a todo el personal sobre las actividades culturales de nuestra comunidad autónoma.
Colaboración con asociaciones culturales de Aragón: Asociación de Profesionales Artesanos de Aragón (APAA), Asociación Aragonesa de Artistas Plásticos Goya Aragón (AAPGA), ARES Aragón Escena, Asociación de Empresas Aragonesas de Producción, Audiovisual, Asociación de Editores de Aragón AEDITAR).
Acciones de redifusión de las actividades de Asociación de Profesionales Artesanos de Aragón (APAA), Asociación Aragonesa de Artistas Plásticos Goya Aragón (AAPGA), ARES Aragón Escena, Asociación de Empresas Aragonesas de Producción, Audiovisual, Asociación de Editores de Aragón AEDITAR)
Comunicación de la oferta cultural en Aragón a través de RRSS
Redifusión actividades Turismo Sierra de Albarracín
Acciones de fomento de la actividad físico y cultura sana entre los empleados:
Escuela de bienestar de CEPYME, participación de empleados en el torneo benéfico de Pádel SOLIDAR.
Colaboración con FITCA en el desarrollo de la Aragón Fashion Week 2019, 2021, 2022 y 2023

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

APAA: Asociación de Profesionales Artesanos de Aragón
AAPGA: Asociación Aragonesa de Artistas Plásticos Goya Aragón
ARES Aragón Escena
Asociación de Empresas Aragonesas de Producción Audiovisual
AEDITAR: Asociación de Editores de Aragón AEDITAR
SOLIDAR
FITCA

etc.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las labores de comunicación y difusión se realizan de forma continuada a lo largo del año. La participación en actos de terceros se realiza conforme a demanda pero puede establecer una periodicidad mínima trimestral.