

RSA PLUS 2022 AUTÓNOMOS

IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Dentro del capítulo dedicado a regular el régimen profesional común del trabajador autónomo, el Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado por Ley 20/2007 de 11 de julio, dedica una atención especial al principio de igualdad y no discriminación. El objetivo principal de esta regulación es incorporar nuevas garantías que aseguren una mejor conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como establecer acciones positivas a favor de las mujeres en los acuerdos de interés profesional, en aquellos casos en que exista desigualdad respecto a los hombres. Las cifras de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA) reflejan que las mujeres sólo representan el 35,3% del colectivo.

El Estatuto del Trabajo Autónomo incorpora en un capítulo dedicado a regular el régimen profesional común del trabajador autónomo a través de un amplio catálogo de derechos y deberes. En este sentido, uno de los derechos que regula tanto el Estatuto del trabajo autónomo como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es el de suspender la actividad en situaciones concretas para alcanzar esta conciliación.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social define la conciliación laboral como aquellas estrategias de permisos introducidos para facilitar, tanto a hombres como a mujeres, la combinación entre el trabajo y la responsabilidad familiar en situaciones de atención a la infancia y a personas de edad avanzada y así, conseguir la participación equilibrada de los actores en ambos entornos.

Los trabajadores autónomos conforman una importante porción del tejido empresarial de la Comunidad de Aragón. De ahí la importancia que supone que este colectivo también aplique políticas de responsabilidad social en el desarrollo de su actividad con el fin de aplicarlas personalmente y trasladarlas a su entorno.

El Sello RSA+ pretende reconocer a esas personas trabajadoras por cuenta ajena que están sensibilizadas con la sociedad y comprometidas con su desarrollo como persona dentro de esa sociedad.

1. ¿Aplica medidas de conciliación e igualdad dentro de su actividad laboral?

Seleccionar una única opción

Si

No

2. ¿Promueve entre sus clientes y proveedores políticas de igualdad y conciliación?

Seleccionar una única opción

Si

No

3. ¿Colabora con Asociaciones que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad como medida para garantizar la no discriminación e igualdad de oportunidades?

Seleccionar una única opción

Si

No

4. ¿Tiene establecido un control de horario en su jornada laboral?

Seleccionar una única opción

Si

No

5. ¿Realiza un reparto equitativo de horas diarias dedicadas a su actividad laboral, familiar y personal?

Seleccionar una única opción

Si

No

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

Cada vez son más las organizaciones y empresas que ejercen su Responsabilidad Social a través de la gestión directa y/o la participación en acciones sociales diferenciadas de su actividad principal y, a la vez, alineadas con su estrategia. El voluntariado corporativo emerge como formato específico dentro de este ámbito, fusionando la ayuda eficaz a colectivos en situación de vulnerabilidad o necesidad, el crecimiento personal e implicación voluntaria de las personas empleadas y la imagen de compromiso social de la organización o empresa.

El voluntariado queda regulado a nivel autonómico por la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (BOA de 10 de julio de 2018) con el objetivo de adaptarse a la estatal aprobada en 2015 (Ley estatal 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado) y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI, un modelo de voluntariado solidario, abierto, participativo, transparente, inclusivo, intergeneracional, transformador y de calidad.

A los efectos de esta ley, se entiende por acción voluntaria (Art. 3) la actividad dirigida a la satisfacción del interés general, desarrollada por personas físicas en entidades con voluntariado, siempre que reúna las siguientes condiciones: a) Que su realización sea resultado de una decisión voluntaria y libre, y no traiga causa de una obligación personal o de deber jurídico; b) Que tenga un carácter solidario y comprometido; c) Que se realice sin ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos regulados en el artículo 11.f) y d) Que se lleve a efecto en función de programas

concretos, promovidos por cualesquiera de las entidades con voluntariado reguladas en esta ley.

Los ámbitos de intervención del voluntariado (Art. 6) quedan ampliados de forma que la acción voluntaria podrá desarrollarse en todos aquellos ámbitos cívicos, políticos, culturales y económicos que contribuyan a promover la mejora de las condiciones de calidad de vida de las personas o el desarrollo social y, de forma específica, nombra los ámbitos a) social, b) internacional de cooperación al desarrollo, c) ambiental, d) cultural, e) deportivo, f) educativo, g) sociosanitario, h) ocio y tiempo libre, i) comunitario, j) protección civil, k) cualesquiera otros de naturaleza análoga que, ajustándose a lo dispuesto en la ley, puedan contribuir a la satisfacción del interés general.

Este marco jurídico del voluntariado incorpora a la empresa por vez primera como agente necesario para el desarrollo de la actividad voluntaria a través de la acción voluntaria corporativa (Art. 37), en la que empresas y organizaciones desarrollan las actividades a través de entidades con voluntariado, con las que se suscribe un acuerdo en el que quedan establecidas las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa u organización que corresponda.

Las actividades relacionadas con acción social y voluntariado corporativo tienen su complejidad debido a factores como: el diferente lenguaje y objetivos que manejan empresas y ONGs, la diferente visión de la rentabilidad que se busca y la forma de medirla, las expectativas generadas en los empleados, la importancia de la calidad de la ayuda a los beneficiarios, etc. Para facilitar este entendimiento entre organizaciones con el Sello RSA, el IAF ha puesto en marcha la Ventana de Cooperación.

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Texto libre

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

Texto libre

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

Texto libre

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

La implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno.

El tejido empresarial aragonés y las distintas instituciones y organizaciones que lo forman, tienen un compromiso con la cultura en Aragón, entendiendo el concepto desde los diferentes ámbitos de aplicación (artístico, musical, literario, patrimonial, deportivo...), y enmarcado dentro de su Responsabilidad Corporativa.

Hoy en día, la Cultura es un motor de desarrollo cada vez más importante, generador de empleo y riqueza. En Aragón es uno de los sectores principales debido a nuestra historia y a la diversidad de culturas que la forman.

Conservar y seguir desarrollando la Cultura en todos los ámbitos es fundamental para nuestro crecimiento como sociedad.

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

Texto libre

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Texto libre

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Texto libre