

RSA PLUS 2021 Empresas y Entidades

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Texto libre

CONCILIACION

La normativa en materia de conciliación, está siendo cada vez más exigente no solo para las empresas sino también para el entorno familiar y su corresponsabilidad.

El Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sienta las bases de una nueva conciliación laboral y familiar sobre dos pilares: la adaptación de la jornada y formas de trabajar (art 34.8 ET) y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos (art 48.4/10 y art. 37.4/6 del ET).

La nueva regulación, en esta materia, busca el diálogo y negociación en la vida laboral y familiar de cada trabajador y trabajadora. En este contexto la imposibilidad de conciliar además de afectar a las personas trabajadoras de forma directa, trae consecuencias negativas para la empresa por lo que se requiere que las organizaciones sean flexibles y abiertas al dialogo.

Las empresas deben ser responsables del bienestar de sus trabajadores acompañándolos en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad y un instrumento de atención a las necesidades personales y familiares de cada trabajador y trabajadora.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. Este sello permite reconocer aquellas empresas que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

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?

Seleccionar una única opción

- Si, un plan específico de conciliación*
- Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad*
- No*

2. En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

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

Seleccionar una única opción

- SI*
- NO*

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Texto libre

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

Seleccionar una única opción

- SI*
- NO*

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Texto libre

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

Seleccionar una única opción

- SI*
- NO*

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los

Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

Seleccionar varias opciones

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?

Texto libre

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

Seleccionar varias opciones

1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats,

foros...

- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 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?

Texto libre

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.

Seleccionar varias opciones

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 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?

Texto libre

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

Seleccionar varias opciones

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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?

Texto libre

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad entre las personas en los ámbitos de trabajo, constituye uno de los elementos esenciales de las sociedades modernas, suponen la garantía de protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras y un trato equitativo a todos los niveles de la organización.

Los países miembros de la Unión Europea regulan cada vez más el tratamiento de la diversidad mediante legislación nacional y transnacional. En España, en los últimos 20 años, ha adquirido especial relevancia la diversidad derivada del género, así como la diversidad entre las personas con distintas capacidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social).

Recientemente, la normativa aprobada en materia de Igualdad de género en el ámbito laboral ha supuesto un cambio que deben afrontar todas las organizaciones nacionales. El Real

Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad de las empresas y su registro han supuesto un cambio en las nuevas obligaciones existentes en las organizaciones con sus trabajadores. Su incumplimiento es considerado como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de ahí que este apartado adquiera una mayor importancia en este momento.

Así mismo, es importante destacar la normativa que vela por la no discriminación y la igualdad de trato por cuestión de origen. La Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico o la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Las organizaciones están obligadas a mantener un lugar de trabajo en el que no se discrimine a las personas por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley, es decir, que ninguna persona reciba un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con sus competencias personales o profesionales.

La sociedad española es actualmente una sociedad diversa en su composición de población y, en consecuencia, en la composición de sus organizaciones. La diversidad en las organizaciones supone reconocer las diferencias, tanto socio-demográficas como de capital humano que hacen a las personas únicas y a los grupos heterogéneos. Este reconocimiento supone una primera etapa necesaria, dirigida a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la inclusión de colectivos diversos en el mercado laboral en condiciones de igualdad. La gestión de la diversidad parte de aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido.

Las organizaciones que optan al Sello RSA+ "Igualdad" velarán por que las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, desempeño profesional, formación y promoción de su personal, integrarán acciones específicas tendentes a garantizar, por encima de las exigencias legales, una igualdad de trato y no discriminación a todos los niveles de la organización y desarrollarán políticas tendentes a configurar plantillas diversas en un ambiente inclusivo.

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?

Seleccionar una única opción

- Si, plan de igualdad*
- Si, un conjunto de medidas*
- No*

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de

disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Texto libre

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Seleccionar una única opción

- Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad
 Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD
 NO

5. En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

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

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

7. En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

Seleccionar una única opción

- SI
 NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Texto libre

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Seleccionar una única opción

- SI
- NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Indique cuales de las siguientes prácticas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en su empresa u organización.

Compromiso de la organización y comunicación

Seleccionar varias opciones

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

Seleccionar varias opciones

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

Seleccionar varias opciones

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

Seleccionar varias opciones

- 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

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