

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ARAGÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, S.L.L. -

ARANOVA

CIF:B99078248

Plaza Fonz 4, Local 1

50015 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

4

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.

Una de nuestras prioridades es favorecer el bienestar de nuestro personal, facilitando políticas que promuevan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Este compromiso por la mejora de las condiciones de trabajo se ve reflejada en medidas concretas como:

- Gestión por procesos y objetivos
- Jornada intensiva
- Flexibilidad horaria
- Flexibilidad en la elección de periodos vacacionales
- Posibilidad de teletrabajar cuando sea necesario.

Pudiendo cada persona adaptar sus horarios y presencialidad a las circunstancias personales de cada momento.

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

NO

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

Debido al pequeño tamaño de la empresa (4 trabajadores) y a la relación de cercanía, las medias implantadas y la satisfacción por parte del personal se hace de manera informal.

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

Debido al pequeño tamaño de la empresa (4 trabajadores) y a la relación de cercanía las medias implantadas y su evaluación por parte del personal se hace de manera informal.

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

En ARANOVA apostamos firmemente por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, de los trabajadores y las trabajadoras. De tal manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares evitando toda discriminación basada en su ejercicio. Por ese motivo hemos implantado medidas de conciliación destinadas a su consecución con la intención de lograr un espacio de trabajo donde las personas empleadas se sientan motivadas y felices, y donde el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal sea posible.

No hay medidas relativas a organización y cambios de turno porque no existe turnicidad en la empresa, lo que ha permitido la implantación de un sistema de total flexibilidad tanto horaria como espacial, pudiendo cada persona adaptar sus horarios y presencialidad a las circunstancias personales de cada momento. La jornada laboral intensiva es durante todo el año, para toda la plantilla.

Debido a la relación de cercanía, al tratarse de una microempresa, estamos muy

pendientes de las necesidades de la plantilla para poder implementar las medidas demandadas. Por lo que a lo largo de estos años se han puesto en marcha una serie de medidas como:

- Disfrutar vacaciones anuales hasta el 31/01 del año siguiente.
- Flexibilidad en la solicitud y disfrute de las vacaciones, siendo los empleados los que eligen la totalidad de sus periodos de disfrute sin restricciones.
- Formación integrada dentro del horario laboral.

Como consecuencia de la implantación de las diversas medidas de conciliación, que permiten el perfecto desarrollo del trabajo en jornada completa, no tenemos ninguna solicitud de reducción de la jornada laboral

¿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.

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

Empresa ubicada en el núcleo urbano con accesibilidad de diversos medios de transporte público, lo que facilita la accesibilidad al mismo y reduce los tiempos de desplazamiento que están incluidos dentro del horario laboral.

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.

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No se dispone.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

Los días de ausencia al puesto de trabajo por causas justificadas de salud de trabajador o de familiares cercanos ó necesidad personal para la realización de gestiones, se valora la ampliación de los permisos legales en función de las necesidades de cada trabajador o trabajadora. Asimismo no son descontados de salario, ni son acumulados tiempos de recuperación.

Asimismo, desde 2021 y siguiendo las directrices del ODS 3: Salud y bienestar, se ha implementado una nueva medida destinada a mantener una nutrición correcta que garantice la mejora de la salud y el bienestar del personal. Una medida destinada a

financiar y ofrecer o la posibilidad de realizar un servicio de asesoría nutricional en ?Vive! Escuela de Salud? dando un servicio de educación nutricional y planes de alimentación personalizados para reducir y mitigar el riesgo de enfermedades provocadas por la mala alimentación en nuestro personal. Además se han realizado talleres de alimentación saludable destinado a la plantilla.

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?

Si, un conjunto de medidas

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.

Convencidos de la importancia de contribuir en impulsar un cambio real en la sociedad y, alineados con nuestros valores empresariales, planteamos como objetivo a medio plazo la realización de un Plan de Igualdad a pesar de la no obligatoriedad legal por parte de nuestra empresa.

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

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).

NO

5. Información adicional.

No dispone.

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?

NO

7. En caso afirmativo, información adicional.

No dispone.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

- RSA
- Este 2021 se está elaborando la Memoria de Sostenibilidad basada en la Global Report Initiative (GRI)
- ODS como base de la memoria y acciones de RSA de la cooperativa.

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.

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

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.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

A pesar de ser una pequeña empresa nuestro compromiso con la sociedad es nuestra prioridad, por ello, participamos activamente en programas de acción social, voluntariado, donaciones monetarias, de equipos informáticos, e inclusive campañas de recolección de juguetes en fechas puntuales. Asimismo se fomenta entre nuestro personal la participación en programas de voluntariado a través de la flexibilidad horaria y el permiso para su realización en horario laboral (con un máximo de horas semanales). Esta medida hace que nuestro personal realice labores de voluntariado en diversas organizaciones: Asociación Cultural el Hocino de Blesa, Cruz Roja Zaragoza, Wikiesfera Aragón,...

Todos estos proyectos se ven reflejados en nuestro Plan de Acción Social. En el marco de nuestra estrategia y gestión económica hemos realizado una dotación económica este 2021 equivalente a 0.3% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo. Estas acciones se han articulado gracias a la colaboración con entidades de marcado carácter social.

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

En conjunto, las colaboraciones que han reforzado nuestro vínculo con la comunidad han sido:

- ECODES "El Bosque de los zaragozanos".
- ONG Bomberos Unidos Sin Fronteras.
- Fundación Carlos Sanz.
- Fundación Isabel Martín
- Campaña de recolección de juguetes "La Noche Más Mágica" de Aragón Radio.

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

? Anualmente se realiza una jornada de reforestación en Blesa (este año por la Covid fue suspendida la campaña, pero continuaremos con nuestro compromiso en cuanto sea posible), para compensar esta acción la empresa se ha unido a programa que promueve el Ayuntamiento de Zaragoza junto a ECODES "EL Bosque de los zaragozanos". El objetivo principal es relacionarnos con las comunidades aledañas, contribuir a su desarrollo social mediante la participación ciudadana en estos proyectos, así como, al ODS 13 y 15, reconstruir los espacios verdes, e intentar mitigar el cambio climático, nuestra filosofía es pensar que cada acto cuenta. Nuestra contribución en este caso será económica.

? Se realizará la aportación anual a la ONG Bomberos unidos sin fronteras. Cuyo objetivo es intervenir en grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo. Nuestro aporte en este caso será una donación económica.

? Se realizará la aportación anual a la Fundación Carlos Sanz, organización sin ánimo de lucro, con el objetivo principal de difundir y sensibilizar a la sociedad sobre la donación de órganos y trabajar con colectivos en riesgo de exclusión social.

? Se realizará la aportación anual a la Fundación Isabel Martín: para la promoción, patrocinio y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y empoderamiento

orientados a la mujer así como a la formación, defensa y desarrollo de la infancia desprotegida, basados en la filantropía comunitaria, especialmente en Asia, Latinoamérica y África.

? En el mes de diciembre dadas las fechas tan señaladas ARANOVA se comprometió a colaborar en campañas de recolección de juguetes "La Noche Más Mágica" de Aragón Radio cediendo nuestras oficinas como punto de recogida de juguetes y regalos para la infancia y para las personas mayores más desfavorecidas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En lo que respecta a nuestra contribución a la difusión de la cultura en Aragón, en 2020 con motivo de la pandemia colaboramos en la puesta en marcha de #RomperlahoraHijar2020 para lo cual pusimos a su disposición nuestra app Local Reporter que permitió a pesar de la situación de estado de alarma la participación activa de cualquier persona, enviando imágenes o vídeos de eventos pasado y de como estaban viviendo ese año esa situación excepcional. Asimismo se realizó la retransmisión en streaming de la "rompida" de la hora desde los balcones de la localidad.

Asimismo en 2021 la app Local Reporter sirvió poder realizar la primera hoguera virtual de Aragón en Castelnou y el "Encuentro de Dances de San José", ambos eventos permitieron seguir disfrutando de tradiciones culturales a pesar de la situación sanitaria. Como novedad se usó también la app para realizar de manera virtual la tradicional Milla de los Molinos de Blesa.

Más información en <https://localreporter.es/canales>

Además, desde hace varios años, somos patrocinadores de las fiestas del barrio del Picarral, donde están ubicadas nuestras oficinas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Ayuntamiento de Hija
- Ayuntamiento de Castelnou
- Asociación Cultural Dance de San José
- Asociación Cultural "El Hocino" de Blesa

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan de manera puntual a lo largo del año.