

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN ASpace ZARAGOZA

CIF:G99298846

Ctra. de Huesca s/n (Vía de Acceso a N.U. El

Zorongo)

50020 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

90

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.

La entidad dispone de un Plan de Igualdad donde aparecen reflejadas medidas relacionadas con la igualdad así como la conciliación.

Desde la dirección del centro se ha considerado incluirlo en el mismo documento.

La última actualización del Plan de Igualdad de la entidad está fechada a marzo de 2023 (disponible en página web). Se ha depositado en el registro correspondiente según la legislación vigente y notificación de la aceptación.

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

Tras la implantación del Plan de igualdad, de manera anual se evalúa el mismo por parte de todos los trabajadores dando opción a aportar todo aquello que estimen conveniente con respecto al mismo.

A lo largo del año pueden realizar sugerencias oficiales relacionadas con las medidas y el contenido del Plan así como todo aquello que estimen conveniente

Dicho Plan de igualdad incluye objetivos e indicadores que son analizados anualmente.

De manera periódica se mantienen reuniones con el comité de igualdad del centro. Las

reuniones son registradas mediante el uso del formato acta de reunión

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

El Plan de igualdad dispone de un cuadro de objetivos e indicadores. Incluye: medida u objetivo; el indicador correspondiente a ese objetivo; plazo de ejecución de la medida; y la persona o personas responsables de llevar a cabo la acción.

Cada objetivo queda reflejado en el formato de Objetivo-Acción mejora para su evaluación y establecimiento de medidas o acciones oportunas

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

La entidad se encuentra en proceso de acreditación en octubre de 2024 iniciara la obtención del mismo

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 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?

Posibilidad de solicitar horas sin sueldo

Festivo día 24 y 31 de diciembre

Posibilidad de puentes si los festivos lo permiten.

Concesión de días extras de vacaciones a aquellas personas que acudan a realizar colonias con las personas usuarias

Abono extra de participación en colonias en caso de imposibilidad de concesión de vacaciones

¿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, forosâ?!
- 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 â?!)
- 7. Otras

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

Flexibilidad en entrada y salida a profesionales con domicilios en otras provincias
Aparcamiento
Posibilidad de aparcamiento en momentos puntuales o periodos vacacionales

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
 - 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 â?!
 - 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?

Campañas de vacunaciones (COVID-19, antitetánica, gripe, etc.). Gestionadas y realizadas por el personal sanitario de la entidad
Precios especiales en la compra de EPIS (mascarillas) por parte de los trabajadores.
Gestión y entrega en la empresa sin necesidad de traslados.
Realización de pruebas diagnósticas y de antígenos del COVID-19. Para los trabajadores y sus familias sin es necesario en caso de duda ante cualquier síntoma presentado por parte del médico de la entidad.

Entrega de EPIS a los trabajadores y sus familias para llevar a cabo visitas médicas a centros hospitalarios para que estén protegidos frente al COVID-19.

Lote navideño

Posibilidad de recepción de paquetería de envíos privados.

Ofrecimiento de condiciones específicas de contratación por ser profesionales de la entidad en relación a bancos, seguros etc.

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

- 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?

Adaptación de los permisos de ingreso y hospitalización de familiares para cubrir más las necesidades específicas del trabajador y sus familias

Posibilidad de los 3 días anuales indicados en el convenio aplicable para visitas médicas en caso de que sean usados para tal fin puedan usarse como libre disposición.

Una vez finalizada la baja por maternidad o paternidad, posibilidad de alargar la misma con el disfrute de las vacaciones generadas y no disfrutadas (posibilidad de ampliación) así como de acumulación de la lactancia a continuación de la maternidad y acumulación de la misma en días naturales.

Posibilidad de guardería para hijos de trabajadores durante el mes de julio

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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://aspacezaragoza.org/cmsv2/wp-content/uploads/Plan-de-Igualdad-Aspace-Zaragoza-Marzo-2023.pdf>

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.

Anualmente se produce una revisión del Plan y la revisión de la medidas en él contenidas.
Se fijan objetivos de los que se analizan los correspondientes indicadores

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.

medidas de inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

en proceso

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.
- 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

- 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 definen 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Fundación ASpace Zaragoza cuenta actualmente con 25 voluntarios estables cuya misión es apoyar a las personas con parálisis cerebral en distintos programas y proyectos que la entidad desarrolla: acogida y acompañamiento, ocio y tiempo libre, práctica deportiva?. Además la entidad cuenta actualmente con un grupo de trabajo en materia de voluntariado, con la participación de técnicos de la entidad, con el objetivo fundamental de adaptar nuestra labor en materia de voluntariado al marco normativo autonómico, así como ofrecer un programa de formación al voluntariado que permita el desarrollo de competencias

transversales en el desarrollo de su actividad en la entidad..

La entidad lleva a cabo acciones específicas relacionadas con:

- Recogidas de alimentos para diferentes colectivos
- Recogida de ropa para diferentes colectivos
- Donación de mobiliario
- Colaboración activa con otras entidades del tejido asociativo a fin de crear sinergias de colaboración.
- Campañas específicas de sensibilización con otros colectivos
- Promoción de actividades de voluntariado dentro y fuera de la entidad.
- Participación en eventos

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

La mayoría de las acciones se realizan a través de la propia entidad en los diferentes proyectos y programas que se realizan en la misma.

Además se participa a través del voluntariado en las actividades de la Asociación Deportiva ASPACE Aragón. Esto supone el acompañamiento y apoyo en jornadas de sensibilización, entrenamientos y competiciones deportivas en las que participan los deportistas con parálisis cerebral integrantes de la asociación.

Miembro activo de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y participa activamente en las acciones que llevan a cabo.

Fundación la Caixa ha comenzado este año a participar en acciones de voluntariado con nuestra entidad, participando en una jornada de convivencia y acompañamiento en el ocio de las personas usuarias.

Otra entidad con la que realizamos de manera activa acciones de voluntariado es la Obra Social del Carmen a través de la promoción de su actividad, participación en las campañas que realicen, realización de acciones conjuntas.

Desde la entidad fomentamos la realización del voluntariado corporativo con empresas del sector privado.

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

El voluntariado se desarrolla durante todo el año, si bien cabe destacar su mayor incidencia en fines de semana y periodos vacacionales. No obstante, la periodicidad de determinadas acciones y su duración viene determinada por las necesidades de apoyo de cada persona o grupo de actividad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Fundación ASPACE Zaragoza lleva a cabo una labor de difusión y sensibilización, a través de distintos medios, por una cultura de la igualdad, la justicia social y la no discriminación.

En concreto se pueden destacar las siguientes acciones:

- A través del aula de educación de adultos se desarrollan acciones de sensibilización cultural a través del programa educativo. Esto incluye realización de talleres culturales (pintura, fotografía?), así como la participación en diferentes eventos culturales (exposiciones, conciertos?)..
- Se desarrolla una intensa labor de análisis y estudio de las distintas iniciativas normativas (Proyectos de Ley, Proposiciones de Ley, Reglamentos etc.) con el fin de llevar a cabo

aportaciones a dichos textos legales, tanto en sede de Gobierno de Aragón, como en Las Cortes de Aragón, Justicia de Aragón. En este sentido desde Fundación ASPACE Zaragoza se fomenta una cultura normativa de en defensa de las personas con discapacidad. Por ello participamos en comisiones creadas por CERMI y el Ayuntamiento de Zaragoza (entre otros) sobre la Ley de los derechos de las personas con discapacidad de Aragón o la Ley de accesibilidad de Aragón.

- Participación en BNI. Se trata de La Organización de Networking y Referencias de Negocios por excelencia en el mundo.

- Participación en distintas actividades culturales tanto por parte de los profesionales de la entidad como de las personas usuarias. Promoción de actividades culturales

- Realización de eventos de comunicación y promoción de la entidad. Torneos benéficos, actividades de sensibilización con otros colectivos, tanto adultos como escolares.

- Participación en jornada de deporte adaptado organizado por Ayuntamiento de Zaragoza.

- Promoción de la figura de asistente personal a través de su reivindicación e implementación mediante acciones formativas.

- Participación en actividades formativas para módulos relacionados con la atención sociosanitaria.

- Programa de detección de dificultades en el acceso al entorno sanitario para las personas con parálisis cerebral

- Participación en actividades promovidas por el sector público y el privado.

- Organización de eventos relacionados con el 50 aniversario

- Organización del congreso nacional de parálisis cerebral

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La acción de Fundación ASPACE Zaragoza en esta materia está dirigida a la sociedad en general (población en edad escolar, Institutos, otras entidades o asociaciones, tejido político etc.) con el objetivo de sensibilizar sobre la situación de las personas con Parálisis Cerebral, fomentando su inclusión y participación social.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo de todo el año

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

no existe la url

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Realización de eventos
realización de charlas, mesas redondas
Escuelas de familias
Campañas relacionadas
Organización del congreso nacional de parálisis cerebral

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

El responsable de calidad es la persona encargada de esta función

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

En el informe anual de la entidad se analiza

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Dentro del plan de accion se realizan actividades y actuaciones concretas relacionadas con

los ODS:

Modificación de texturas en la alimentación: Para aquellas personas que presentan problemas de masticación y deglución, la dieta texturizada puede mejorar su autonomía y calidad de vida, además de presentar otros aspectos muy beneficiosos para su salud:

- Alimentación segura y eficaz, impidiendo que los sólidos y líquidos pasen a los pulmones, evitando así posibles infecciones de tipo respiratorio o incluso la asfixia, y permitiendo mantener una buena hidratación y nutrición.
- Facilita llevar una dieta equilibrada y saludable, pues todos los tipos de alimentos se pueden adaptar a las necesidades de cada persona y mantener la cantidad y variedad adecuadas de alimentos.
- Permite individualizar y satisfacer al comensal, pues se puede dar al alimento la textura que requiere cada persona, más o menos espesa, según las dificultades deglutorias que presente.
- Satisfacción a la hora de comer y saborear los alimentos, pues no se mezclan los sabores como sí ocurre en un triturado tradicional. Por otro lado, también permite disfrutar de presentaciones más vistosas, que hacen que la comida sea más apetecible.

Formación para mejorar la atención a la salud de las personas con parálisis cerebral y sus familias: Conocer la parálisis cerebral y las circunstancias que la rodean es fundamental para afrontarla de forma más eficaz y hacer frente a los retos que plantea para la persona y su entorno. Además, consideramos muy importante la formación en aspectos básicos de la salud, llevando a cabo diferentes acciones formativas:

- En nuestro programa de formación se continua impartiendo con IBEROCARDIO el curso de Primeros auxilios, soporte vital básico y uso de desfibriladores con formación relativa a la atención a las personas en situaciones de urgencia que nos permitan actuar de forma eficaz en esos momentos. Además de realizar las formaciones de renovación, seguimos capacitando a nuevos profesionales en esta materia.
- Jornadas de sensibilización para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos: Curso dedicado a los profesionales de la entidad para prevenir lesiones en la movilización de personas usuarias.
- Curso: "Los mejores ejercicios para la terapia miofuncional": Mejora de la musculatura orofacial de las personas usuarias para tratar problemas de deglución y habla.
- Jornadas sobre "Nutrición y alimentación en el contexto de las personas con parálisis cerebral": Tratamiento integral de la alimentación y deglución en personas con parálisis cerebral.
- Curso para la elaboración de alimentos texturizados, dirigido al personal de cocina de la entidad.
- Curso de Atención a personas con discapacidad desde una perspectiva Basal.
- Elaboración de formación dirigida a asistentes personales, y puesta en práctica de dicha formación con trabajadores de la entidad.
- Taller de autocuidado para personas con parálisis cerebral y profesionales de la entidad.

ODS 4

Aula de 0 a 3 años: Fundación ASPACE ZARAGOZA, como centro referente en el tratamiento integral de la parálisis cerebral y patologías afines, tiene en funcionamiento desde el 2011, un aula de carácter privado destinada a dar una respuesta especializada de forma precoz a las necesidades de niños de 0 a 3 años que presentan afecciones graves y permanentes. El Aula de 0 a 3 años del Colegio San Germán está tutorizada por un

especialista en pedagogía terapéutica, que junto con el resto del equipo multidisciplinar, brinda un tratamiento integral y globalizado del niño, abarcando todos los ámbitos de su desarrollo desde una perspectiva basal. Con este Aula de 0 a 3 años, no sólo se pretende trabajar todos los aspectos evolutivos del niño con las terapias que recibe, sino que además, se ofrece a las familias un servicio de atención con un horario amplio (de 10.00 de la mañana a 18.00 de la tarde), de manera que se facilita la conciliación laboral ? familiar.

Aula adscrita al Centro de educación de Adultos "Margen Izquierda": La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE 04/05/2006), en su artículo 68.1, establece que las personas adultas que quieran adquirir las competencias y conocimientos correspondientes a la educación básica contarán con una oferta adaptada a sus condiciones y necesidades. Estas enseñanzas priorizarán la adquisición de aprendizajes funcionales que permitan a las personas que las cursen seguir aprendiendo, contribuyendo a la adquisición de las competencias básicas. Estas enseñanzas han de favorecer la participación social, la mejora de la autoestima y la integración social, con la finalidad de mejorar la calidad de vida. Fundación ASPACE Zaragoza ofrece este servicio para dar respuesta a las necesidades de sus personas usuarias en la edad adulta. Desde el curso 2011-2012 existen dos grupos matriculados en el CPEPA Margen Izquierda, del que somos aula adscrita, que participan en sesiones de Educación de Adultos. Los principios básicos de la Educación de Adultos son reforzar y mantener los conocimientos adquiridos en la fase escolar, para impedir el retroceso de las habilidades conseguidas. Además, se promoverá la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades siempre que sea posible, con un fin primordialmente funcional para la vida diaria de los usuarios. Se atenderá a las demandas de los beneficiarios del programa y se promoverá la introducción de las nuevas tecnologías como productos de apoyo y facilitadores en todo el proceso de enseñanza/aprendizaje.

Centro de Educación Especial San Germán: El CEE San Germán es un centro concertado con el Ministerio de Educación donde se escolariza a niños de 3 a 18 años. En cada aula hay un maestro especialista en pedagogía terapéutica, con una formación permanente proporcionada por Confederación ASPACE, que se encarga de la coordinación multidisciplinar, así como del desarrollo de las distintas actividades escolares: programas de estimulación, áreas curriculares, autonomía personal? Los alumnos tienen un plan de trabajo personalizado, atendiendo a su edad y características individuales, en el que se establecen las adaptaciones correspondientes al currículo oficial. Además cada alumno recibe diariamente sesiones individuales de fisioterapia y logopedia. El centro dispone de una sala Multisensorial y programa de Musicoterapia, así como sesiones de Piscina terapéutica a cargo del personal técnico formado en las Técnicas de Halliwick.

ODS 5

Plan de Igualdad: Nuestro Plan de Igualdad expresa el firme compromiso con las materias que en él se regulan, muy especialmente, con el principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo poniendo especial empeño en la ausencia total de discriminación, directa o indirecta por razón de género especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil. Pretendemos fomentar el desarrollo de las personas independientemente de su género. Las acciones concretas que estamos realizando son:

- Distribución de la Guía de estilo ¿Una propuesta colaborativa para unificar la voz del Movimiento ASPACE? entre los profesionales de la entidad haciendo hincapié al capítulo relativo al lenguaje inclusivo de género. Dicha guía ha sido elaborada por Confederación Aspace.
- Revisión del lenguaje (no sexista) de la comunicación externa de la entidad: Redes Sociales, Cartas a familias etc. - Difusión el Plan de Igualdad en la Página web de la entidad.
- Posibilidad de los 3 días anuales indicados en el convenio aplicable para visitas médicas en caso de no ser usados para ser usados de libre disposición.
- Anualmente se revisa el plan de igualdad incluyéndose nuevas medidas relacionadas con la igualdad de género en la entidad y medidas de conciliación familiar y laboral.

ODS 7

Plan de acciones medioambientales

ODS 9

Plan de transformación digital de la entidad

ODS 10

Red de Ciudadanía Activa: La Red de Ciudadanía Activa ASPACE es un grupo de trabajo formado por 650 personas con parálisis cerebral, procedentes de 26 entidades ASPACE de toda España, cuyo objetivo consiste en potenciar su propia participación social a través del fomento de su autodeterminación, de tal forma que desde la familia, las propias entidades ASPACE, las instituciones públicas y la sociedad en general valore y respete sus opiniones y decisiones como ciudadanos. En este momento hay en marcha 2 programas que se llevan a cabo con las personas con parálisis cerebral de la entidad:

-Programa sobre sexualidad y afectividad de las personas con parálisis cerebral: El auto-conocimiento de derechos es la piedra angular del empoderamiento social. Dada la situación de vulnerabilidad del colectivo de la parálisis cerebral y discapacidades afines, resulta imprescindible aprender y comprender los textos normativos de protección jurídica para, en último extremo, ejercer en pie de igualdad o invocar su defensa de pleno derecho. En esta formación se abordan con las personas usuarias de la entidad cuestiones generales y singulares sobre las relaciones afectivo-sexuales de los hombres y las mujeres con parálisis cerebral y discapacidades afines, sentando las bases sobre qué es la afectividad y sexualidad y cuáles son los mitos asociados a la misma en parálisis cerebral. - Programa de Derechos, participación y asesoría jurídica

¿Aspace por tus derechos: El abordaje de la sexualidad de las mujeres y los hombres con parálisis cerebral constituye un elemento dignificador y un tratamiento en igualdad al resto de la ciudadanía. Con este programa se sientan las bases del auto-conocimiento de los derechos como herramienta clave al ejercicio de la ciudadanía activa, ahondando en el conocimiento de los derechos de mayor incidencia cotidiana en la vida de las mujeres y los hombres con parálisis cerebral y otras discapacidades afines con altas necesidades de apoyo.

ODS 17

Alianzas con distintas entidades para crear sinergias, proyectos y otros

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido

objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Si, se comunican a través de los canales establecidos de comunicación interna y externa