

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

#### RESIDENCIA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS

CIF:R2200502I

C/Pío Baroja nº:2.-  
22520 - Fraga  
Huesca

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

24/09/2024

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

68

### 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.

Las medidas de conciliación son para todos los/as trabajadores/as aunque siempre se pueden adaptar según necesidades:

Algunas medidas son:

- Una semana adicional al permiso de paternidad y maternidad.
- Adaptación de los permisos de lactancia según necesidades del/la trabajador/a.
- Adaptación de turnos y horarios para acompañamientos a consultas médicas / colegio... de hijos o padres.
- Concesión de excedencias según necesidades del/la trabajador/a.
- Preferencia de estancias temporales en el centro para familiares mayores y descuentos en la estancia tanto de residencia como de servicio diurno.
- Entrada flexible para llevar o recoger a los niños del colegio.

#### 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

Anualmente se realiza una encuesta de satisfacción a todos los trabajadores, siendo la participación en 2023 del 63%.

#### 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**

Anualmente nos reunimos el equipo de dirección junto con el patronato, se realiza una evaluación del plan estratégico, en el cual se incluye el plan de igualdad. Desde que se ha implantado se ha realizado una evaluación.

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

NO

### **8. En caso afirmativo, información adicional**

.

## **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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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

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

- En los puestos que no son de atención directa existe horario flexible de entrada y salida, y posibilidad de adaptación de horarios.
- En los puestos de atención directa previa petición y organización de tareas también se pueden flexibilizar horarios.
- Modificación de tareas en función de cargas físicas y psíquicas según necesidades.
- Modificación de turnos en función de necesidades y previa petición.
- Escucha activa de los/as trabajadores/as y atención según situación y necesidad.
- Por necesidades de los turnos las formaciones se hacen fuera de horario laboral creando una bolsa de horas a disponibilidad de los trabajadores para asuntos personales (acuerdo con los/as trabajadores/as)

### **¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

En los puestos administrativos se puede teletrabajar e incluso realizar formaciones online desde el propio domicilio.

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

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

- Se pone a disposibilidad de los/as trabajadores/as comida cocinada del día para que se la puedan llevar e incluso comerla en la sala de personal.
- Según horarios y formaciones los/as trabajadores/as pueden comer en el centro siempre con preaviso.

**¿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.

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

En nuestro centro la gran mayoría son mujeres.

Se gestiona desde el centro toda la documentación con la mutua para conceder baja por riesgo de embarazo.

Se aumenta en una semana el permiso de maternidad y se pauta el permiso de lactancia tal como el/la trabajador/a requiere según sus necesidades.

## 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.**

REGISTRO REGCON

Expediente: 22/11/0044/2022

Fecha: 15/09/2022

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Código 22100422112022

RCC-7a69-a9fc-57e3-0956-baf9-8584-fcd3-579f

**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 junto con la evaluación del plan estratégico se incluye la evaluación del plan de igualdad.

**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 disponemos de medidas adicionales, cumplimos con la normativa pero adaptamos los puestos en función de la discapacidad de la persona, incluso en algunos puestos sin tener reconocida una discapacidad pero tienen problemas de salud adaptamos el puesto en la medida de lo posible, disminuyendo cargas físicas, psicológicas, cambios de turnos e incluso cambiando a otros puestos más adecuados.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdad en la empresa.es](http://www.igualdad en la empresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

En nuestra pagina web en el portal de trasparencia se encuentra el compromiso de RSC, el plan de igualdad y el compromiso de políticas de diversidad e inclusión.

**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.
- 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.
- 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.
- 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.

### **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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

En nuestra entidad colaboramos con las diferentes asociaciones de la población.

- Asociación contra el cancer (participación activa en las actividades propuestas por la asociación)
- Participación con diferentes colegios (Santa Ana, San Jose) en diversas actividades enmarcadas en el programa intergeneracional.
- Colaboración con otros centros (Valentia, Centro de día IASS)

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

- Colegios.
- Valentia Fraga.
- Asociación contra el cancer Fraga.
- Centro de día IASS Fraga.
- Asociación Virgen del Pilar.

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

Existen diferentes actividades programadas durante el año y se participa en función de las actividades que programan las asociaciones, centros y otras entidades en las cuales colaboramos.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

La organización realiza jornadas formativas tanto para personal del centro como para personas externas y de otras organizaciones relacionadas con los cuidados de calidad a personas mayores.

Publicamos consejos de cuidados en redes sociales y diario digital.

Colaboramos con colegios mediante el programa de estimulación cognitiva sensibilizando a la población joven de la importancia de un cuidado digno de nuestros mayores y una convivencia de ayuda y apoyo a los/as mayores.

Fomentamos mediante un grupo de trabajo de la intersectorial con diferentes sectores de la población para implantar el grado de formación profesional de atención a personas dependientes y con la reciente implantación colaboramos con material para crear el aula con material geriátrico y con formación a los alumnos. Somos centro colaborador en FP Dual.

Presentamos y hemos sido seleccionados para presentar una comunicación en el Congreso de Lares el cual se celebrara del 16 al 18 de octubre en Granada, mediante el proyecto "ponte en mi piel" un proyecto destinado a la sensibilización del personal que atiende a personas mayores en residencias, enmarcado en proyectos de buenas prácticas de centros de atención a personas mayores.

Participamos en la mayor parte de actividades culturales organizadas por el ayuntamiento, acercando a los mayores a todos los actos comunitarios. Algunos actos se realizan directamente en nuestro centro como: Fraga te cuenta, les masquies...

Nuestro centro tiene punto de lectura en colaboración con la red de bibliotecas de Fraga, nuestros usuarios participan en un grupo de lectura en el cual se realizan actividades semanalmente.

### ¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas mayores usuarios/as de la residencia.

Profesionales técnicos cualificados trabajadores de la residencia. (enfermeras, fisioterapeutas, psicóloga, trabajadora social, integradora social)

### ¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Según programación a lo largo del año.

Unas son por proyectos en base a la planificación de dicho proyecto y otras son anuales.

## COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

Nuestra organización se ha adherido recientemente y todavía no se ha publicado el informe de progreso, se publicara entre abril y julio de 2025.

**¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 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**

Hemos realizado acciones formativas referentes a al cuidado del medio ambiente, promoción de la salud y el bienestar.

Se ha realizado un plan de igualdad y existe un compromiso de promoción de la igualdad tanto en personal como en usuarios/as.

También se han realizado talleres de comunicación con el cuidado del agua con alumnos de colegios cercanos.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

Es el departamento de dirección quien asume determinadas funciones para que nuestra organización este comprometida con los ODS y la agenda 2030.

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

El compromiso de los ODS esta identificado mediante el plan de acción que sigue el centro en las lineas estratégicas:

- Conseguir la excelencia en los cuidados a las personas que atendemos mediante el ODS 3 y 9 en la búsqueda de mejora continua y en el ODS 4 y 5 mediante un plan de recursos humanos.
- Conseguir déficit cero mediante ODS 8.
- Contribuir al cuidado sostenible y responsable con el ODS 16 y 8 implantando un plan de responsabilidad social y el ODS 13 emprendiendo acciones de sostenibilidad ambiental.
- Proyectar y consolidar la imagen de nuestra entidad con ODS 4,5,8,16 y 17.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada