

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

COORDINADORA ARAGONESA DE VOLUNTARIADO

CIF:G50507599

Avda. Cesáreo Alierta, 4 Pasaje Miraflores Local 3
50008 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

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.

Dentro del Plan de Igualdad de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, en el apartado de "Medidas" se incluye un apartado específico de conciliación, donde se contemplan acciones como flexibilidad de horarios, la concesión de permisos, excedencias y reducción de jornada para el cuidado de hijos y la no discriminación en estas medidas.

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

La entidad recoge la satisfacción con éstas y otras medidas laborales de manera informal a todas las personas trabajadoras.

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

Para el cumplimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado prevé la creación de una Comisión de Igualdad formada por dos miembros de la Junta Directiva y una de las trabajadoras.

Esta Comisión se reúne anualmente, y revisa las medidas adoptadas, evalúa su impacto. Además, en función de las necesidades de las personas trabajadoras, propone y tiene en consideración la incorporación de nuevas medidas a este Plan de Igualdad.

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No tenemos este tipo de certificación-

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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Cualquier medida propuesta por las personas trabajadoras es evaluada y tomada en consideración.

¿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?

Cualquier medida propuesta por las personas trabajadoras es evaluada y tomada en consideración.

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 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).

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

No existen otros.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No existen otras.

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, un conjunto de medidas

- 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.**

Dentro de nuestro Plan de Igualdad, incluimos medidas de no discriminación e igualdad entre todas las personas trabajadoras. Además, en la Coordinadora la feminización del tercer sector es manifiesta tanto en los puestos laborales, como en los puestos directivos. De acuerdo a nuestra política de transparencia, este Plan se encuentra publicado en nuestra propia web y no está registrado en REGCON ya que no se tiene esta obligación al ser una organización que sólo cuenta con 3 personas en plantilla.

- 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.

Para el cumplimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado prevé la creación de una Comisión de Igualdad formada por dos miembros de la Junta Directiva y una de las trabajadoras.

Esta Comisión se reúne anualmente, y revisa las medidas adoptadas, evalúa su impacto y

propone otras nuevas, en caso de necesidad.

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 existe

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.igualdadenenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de la adhesión al Pacto Social contra el VIH. Además, respetamos las recomendaciones de nuestras entidades miembro, muchas de las cuales están vinculadas a la discapacidad.

Como medida de mejora de la inclusión, la Coordinadora dinamiza e impulsa un grupo de trabajo de Voluntariado Inclusivo en el que se facilita la incorporación de personas con discapacidad a los programas de voluntariado de las entidades.

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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

- 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?

El objeto social principal de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado es el voluntariado social, si bien, colabora con otras entidades al margen de su objeto. Facilita que las personas trabajadoras hagan voluntariado en distintas entidades de modo personal y fomenta la participación en programas de voluntariado que no son gestionados por sus entidades miembro. Además, entre otras acciones, reparte y dona materiales a otras entidades, a través de un proyecto de economía circular en colaboración con empresas y otras organizaciones y colabora con entidades que no son miembro asesorándoles sobre la práctica del voluntariado. Además, promueve el voluntariado en otros ámbitos como el empresarial y el educativo. Para ello se cuenta con catálogos específicos de ofertas de voluntariado corporativo y de promoción en centros educativos.

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

Trabaja con entidades que no son miembro de la Coordinadora y con otros centros sociales, educativos y empresariales en el fomento del voluntariado, aunque con dificultades para separarlo de nuestro objeto social.

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

Se promueve el desarrollo de tareas de voluntariado de manera continuada, tanto entre las trabajadoras como entre otros miembros (junta directiva, representantes en asamblea), difundiendo ofertas de voluntariado periódicamente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Se dinamizan 6 exposiciones fotográficas centradas en la acción voluntaria en diferentes territorios aragoneses. Además, se dinamiza e impulsa un concurso anual de carteles para el Día Internacional del Voluntariado y se celebra una gala del voluntariado, vinculando la solidaridad con la música y el espectáculo, en la que participan personas relevantes de la cultura aragonesa. Con motivo de esta celebración también se han realizado concursos de relatos y difusión de textos elaborados por las personas colaboradoras del panorama cultural aragonés.

Además, entre los programas de voluntariado difundidos y apoyados desde la coordinadora se incluyen numerosas acciones de promoción cultural como talleres artísticos o salidas culturales con diferentes colectivos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con entidades de voluntariado, centros sociales y culturales y con personas voluntarias y usuarias de las entidades de voluntariado.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las diferentes exposiciones rotan por diferentes centros de cada territorio, exponiéndose

2-3 veces al año durante períodos de 15-20 días cada vez. La promoción cultural ligada al Día Internacional del voluntariado se realiza una vez al año durante un período de 3 meses. La difusión de ofertas de acciones voluntarias socioculturales se realiza de forma continuada con periodicidad cada 3 semanas aproximadamente, además se oferta de manera continuada apoyo para la gestión de este tipos de acciones a nuestras entidades miembro.

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 estamos adheridos

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- 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

En la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado hemos organizado varias formaciones encaminadas a sensibilizar sobre los ODS en relación con la acción voluntaria. También incluimos la aportación e incidencia en los ODS de nuestra formación, reconociendo en los diplomas la contribución a los ODS relacionados.

Así mismo, hemos dinamizado grupos de personas voluntarias de sensibilización vinculadas a la difusión de los ODS y sus resultados.

¿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

Somos una entidad pequeña, donde los proyectos son frecuentemente compartidos, pero en todos ellos tenemos en cuenta la afiliación a los ODS que tenemos identificados y que

adaptamos para cada actividad. Además, en la Memoria anual de la entidad, reconocemos nuestra contribución a estos ODS y medimos nuestro impacto.

¿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

Tanto en la Memoria como en los resultados de cada uno de los proyectos se hace una medición formal de los resultados y se vinculan a los ODS. Estos se incorporan también en la certificación de resultados, en los diplomas, y en otras documentación de rendición de cuentas.

¿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- ?

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

No tenemos un Plan de Acción de ODS pero sí que contamos con medidas de promoción y reconocimiento de los ODS como la formación sobre la contribución a los mismos en la acción voluntaria, la incorporación en la certificación de la formación recibida y en el reconocimiento de competencias adquiridas y la difusión de la acción voluntaria vinculada al cumplimiento de los mismos.

Además en la planificación de proyectos se vinculan las acciones a los diferentes ODS y sus medidas.

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?

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

Mediante nuestros sistemas de rendición de cuentas, reconocemos la contribución de los

diferentes agentes a los ODS y publicamos el impacto en nuestros documentos públicos. Además, son las propias personas empleadas las que ejecutan las medidas de promoción y reconocimiento de los ODS desarrolladas.