

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASPANSOR ZARAGOZA

CIF:G50073162

C/Monasterio de Samos 8

50013 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

22 de Julio de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

8

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.

El Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar de ASPANSOR recoge e implementa estrategias, objetivos y actuaciones, para armonizar la vida laboral, familiar y personal de sus empleadas/os. . Dicho plan entra en vigor el 30 de Septiembre de 2022. Su contenido se revisa anualmente para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y su correcto funcionamiento. Es aplicable a la totalidad de la plantilla de la entidad, sin exclusión de ningún departamento o sección. Las medidas de conciliación son: 1) Organización Horaria. 2) Jornada Estival. 3) Reuniones en horario laboral. 4) Teletrabajo 5) Calendario Laboral.

Se establecen unos indicadores para realizar un seguimiento del Plan, que nos muestran los cambios y progresos para lograr que las medidas sean efectivas. Su evaluación y recogida de realiza de manera anual a través de la encuesta de clima laboral.

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

Se realizan encuestas anuales a los/as empleados/as para conocer su opinión sobre la medidas de conciliación implementadas. Tras las evaluación y análisis, se realizan grupos de discusión para informar sobre los resultados y para obtener una visión más profunda y

culitativa de la satisfacción, buscando la mejora del equilibrio entre la vida laboral y personal.

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 sistema de valoración implica evaluar la efectividad y el impacto de las medidas implementadas., considerando todas las condiciones y factores relevantes y utilizando mecanismos claros y objetivos para la evaluación. En el Plan están definidos indicadores claros para medir el éxito del plan: -Nº de medidas del conciliación. -Nº de personas que se benefician de estas medidas. -Nº solicitudes aprobadas. -Nº de sesiones informativas y de debate con el personal. -Reducción del absentismo. -Mejora de la productividad. -Satisfacción del personal con las medidas de conciliación. Se lleva a cabo un seguimiento semestral y una evaluación anual mediante encuestas, entrevistas y grupos de debate. Tras la evaluación, en caso necesario se toman las medidas correctoras con el objetivo de que las medidas sean las adecuadas para las actividades y personal de la entidad.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado 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

En estos momentos no tenemos otorgado ningún sello de gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No se han indicado otras medidas

¿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

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

No se han indicado otras medidas

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 9. Anticipos, préstamos?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 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 hanb indicado otros beneficios sociales

¿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).

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

No se han indicado otras medidas

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://www.aspansor.com/transparencia/>

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.

En el Plan de Igualdad se incluyen las medidas de seguimiento y evaluación para asegurar que se cumplan los objetivos establecidos. Se lleva a cabo un seguimiento continuo para verificar regularmente las acciones implementadas. La información recogida se plasma en informes semestrales para el análisis de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres. La evaluación del Plan se realiza dentro del último trimestre de cada año. Para la evaluación se cuenta con los instrumentos necesarios de recogida y análisis: fichas, actas de reuniones, informes y cualquier otra documentación que se considere necesaria.

Dicha evaluación es tanto de resultados (Grado de cumplimiento e impacto) como de Procesos (Ejecución de medidas y Recursos empleados).

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.

-Adaptación de puestos de trabajo, atendiendo a cada discapacidad: Accesibilidad universal

-Figura del tutor para ayudar a las personas con discapacidad a integrarse en el entorno laboral.

-Formación a todos los empleados de la entidad para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

Como entidad de personas con discapacidad, se pone el foco no solamente para facilitar la contratación, sino también para asegurar que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo en un entorno inclusivo y accesible.

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.

La entidad sólo tiene la declaración de compromiso del Plan RSA.

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.

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 definan 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.
- 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.
- 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?

Voluntariado educativo, participando en la educación de los niños, jóvenes y adultos mediante actividades educativas en tiempo libre.

Voluntariado comunitario, participando en actividades recreativas y culturales que

promueven la cohesión del entorno donde nos encontramos.

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

Centros educativos de Zaragoza y provincia.
Centros cívicos de Zaragoza y provincia.

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

Se suelen realizar una media de 4 acciones por año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Organización talleres, charlas y actividades educativas sobre la historia, tradiciones y artes de Aragón.
- Organización de visitas turísticas en la entidad para conocer Aragón.
- Colaboración con artistas aragonesas en diversas actividades.
- Promoción en Redes Sociales

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Personas con discapacidad auditiva
- Familias y amigos de personas con discapacidad auditiva
- Profesionales de otras comunidades con las que tenemos establecidas alianzas de colaboración

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Aproximadamente 6 acciones al año.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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

ASPANSOR no está adherida al Pacto Mundial de la ONU

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

En la entidad se han llevado a cabo Prácticas de Consutoría IAF-UNIZAR 2020, realizadas por estudiantes de Postgrado Universitario de Expertos en Gestión de Responsabilidad Social. Tras el diagnóstico de la entidad se las estudiantes llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Elaboración de un informe de identificación de los ODS
- Elaboración Guía para la elaboración de una Memoria Institucional que integra la información sobre las actividades, las acciones de Responsabilidad Social y los ODS
- Clases formativas para los empleados de la entidad en materia de ODS.

¿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

- El equipo encargado de llevar a cabo las actividades de la entidad comprenden qué son los ODS y su importancia.
- Se ha realizado un diagnóstico inicial en el año 2020 para identificar cuáles son los ODS están más alineados con la misión y actividades de la entidad.
- Se han establecido objetivos y metas específicas y medibles, que la entidad puede alcanzar en relación con los ODS seleccionados.
- Revisión de los proyectos que se desarrollan para asegurar que contribuyen a los objetivos seleccionados.
- La entidad mantiene alianzas y colaboraciones que también están trabajando en los ODS.
- Se comunican los resultados de las actividades que contribuyen a los ODS, a través de la web de la entidad.
- Sensibilización a través del logo de la entidad.
- Adaptación continua en los procesos de la entidad para responder a los desafíos y oportunidades que puedan surgir en alcanzar los ODS.

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

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

ASPANSOR juega un papel significativo en la promoción de los ODS. Su trabajo se alinea con varios de estos objetivos contribuyendo a la inclusión social y el bienestar de las personas con discapacidad auditiva. Los programas que se desarrollan desde la entidad y sus resultados, reflejan un compromiso integral con la inclusión y el desarrollo sostenible, impactando positivamente en la vida de muchas personas y contribuyendo al logro de los

ODS.

- Se reúnen datos cualitativos y cuantitativos sobre las actividades de la entidad.
- Se utilizan herramientas de análisis para evaluar como las actividades de la entidad impactan en los ODS seleccionados.
- Se elaboran informes sobre los hallazgos de los análisis y recomendaciones para mejorar el impacto en los ODS.

¿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

- Acciones formativas dirigidas a los grupos de interés para que se comprenda el marco de los ODS y cómo se puede contribuir a su cumplimiento. Es crucial hacer partícipes a todos los grupos. La colaboración y el compromiso de todos los niveles de la entidad son esenciales para su éxito.
- Análisis de cómo cada actividad de la entidad afecta a los ODS. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y oportunidades para linear mejor las actividades con los ODS.
- Alineación de la Misión, Visión y Propósito de la entidad, en cada revisión con los ODS.
- Establecimiento de indicadores para medir el progreso.
- Comunicación transparente sobre los avances y desafíos en la implementación de los ODS.

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

En la elaboración de la estrategia de la entidad, participan de forma activa todas las partes interesadas que puedan verse afectadas por las actividades que se desarrollan. Los ODS están integrados en dicha estrategia.