

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PATRONATO ZARAGOZA TURISMO

CIF:P5090008C

C/Santiago 22 ? Pza. del Pilar

50003 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

10/07/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

16

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.

El Ayuntamiento de Zaragoza, institución de la que depende Zaragoza Turismo, ha contado tradicionalmente con la voluntad de establecer mecanismos que permitieran a sus empleados la atención de sus obligaciones familiares, El resultado de esta voluntad se plasma en el Plan Concilia, consensuado entre el Ayuntamiento y la representación sindical de sus empleados, que supuso un paso importante para mejorar la calidad de su vida personal y familiar y un avance hacia el objetivo principal, en su más amplio sentido, la igualdad entre hombres y mujeres.

En este Plan se incluyen aspectos como: jornada y horarios, permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, protección del embarazo, permiso por maternidad, vacaciones acumuladas a los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, permisos retribuidos -por hijos prematuros, para atención médica o tratamientos de fecundación asistida, para la realización de exámenes prenatales, acompañamiento al médico a hijos, por enfermedad grave, por reuniones en centros de educación especial-, reducción de jornada, excedencia por el cuidado de hijos, excedencia por el cuidado de familiares, excedencia por agrupación familiar, permiso por adopción internacional, excedencia o reducción de jornada en caso de violencia contra las mujeres y formación continua.

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

En las encuestas de clima laboral que se efectúan cada 4 años existe una pregunta específica que pretende recoger la satisfacción de los trabajadores sobre este aspecto.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

NO

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

No, se realiza

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

Las medidas son las establecidas por el Ayuntamiento de Zaragoza

¿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?

Las medidas son las establecidas por el Ayuntamiento de Zaragoza

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

El Ayuntamiento de Zaragoza, institución de la que depende Zaragoza Turismo, ha contado tradicionalmente con la voluntad de establecer mecanismos que permitieran a sus empleados la atención de sus obligaciones familiares, El resultado de esta voluntad se plasma en el Plan Concilia, consensuado entre el Ayuntamiento y la representación sindical de sus empleados, que supuso un paso importante para mejorar la calidad de su vida personal y familiar y un avance hacia el objetivo principal, en su más amplio sentido, la igualdad entre hombres y mujeres.

En este Plan se incluyen aspectos como: jornada y horarios, permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento, protección del embarazo, permiso por maternidad, vacaciones acumuladas a los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, permisos retribuidos -por hijos prematuros, para atención médica o tratamientos de fecundación asistida, para la realización de exámenes prenatales, acompañamiento al médico a hijos, por enfermedad grave, por reuniones en centros de educación especial-, reducción de jornada, excedencia por el cuidado de hijos, excedencia por el cuidado de familiares, excedencia por agrupación familiar, permiso por adopción internacional, excedencia o reducción de jornada en caso de violencia contra las mujeres y formación continua. Además, existen ayudas sanitarias para compensar gastos derivados de odontología u oftalmología, o de apoyos puntuales en caso de necesitar ortopedia o sillas de ruedas.

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

- 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).

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

No existen otras específicas y se regulan por el Convenio municipal del Ayuntamiento de Zaragoza al cual están adheridos.

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? (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.zaragoza.es/sede/servicio/transparencia/1760>

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?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional.

Este seguimiento se realiza directamente por los técnicos del Ayuntamiento de Zaragoza

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.

Las medidas son fijadas por el Ayuntamiento de Zaragoza, que se rige por las leyes de la Administración pública que asegura la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo público.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, 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.

No se dispone de certificaciones específicas

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

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

- Céntimo solidario (Acción social voluntaria cediendo los céntimos por redondeo de la nómina)
- Bosque de los zaragozanos
- Fomento de congresos y eventos sostenibles poniendo a disposición de las entidades herramientas para medir el impacto de la huella de carbono y ofreciendo posibilidades de mitigarla dentro de la ciudad

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

- Administración General de León Nicaragua
- Organizadores de congresos y eventos

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

Mensual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Zaragoza Turismo es el altavoz de todas las actividades culturales realizadas en la ciudad de Zaragoza para el resto del mundo.

Todas las actividades culturales son promocionadas en los distintos soportes de los que dispone Zaragoza Turismo, bien sean internos, o externos. Ver:

<https://www.zaragoza.es/sede/portal/turismo/> y suscribiros a nuestra newsletter

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Zaragoza Turismo colabora en la medida de lo posible con la difusión de la cultura en Aragón, apoyando a colectivos tanto públicos como privados, siendo uno de nuestros objetivos estratégicos "Aprovechar el binomio naturaleza y cultura y la apuesta por la gastronomía local como elementos transversales en la mejora de la competitividad de la ciudad de Zaragoza como destino turístico".

También se colabora activamente con Zaragoza Cultural, Zaragoza Deporte, Patronato municipal de artes escénicas y de imagen en proyectos específicos para la ciudad, así como con cualquier empresa o entidad que promueva la cultura.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De manera continua