Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FERIA DE ZARAGOZA
CIF:Q5073002G
Autovía A-2, Km 311
50012 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/07/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

60 personas empleadas

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.

Tanto en nuestro Convenio como en nuestro Plan Estratégico, en el área de RRHH, y en nuestro Plan de Igualdad, existen
claramente definidas políticas concretas de Conciliación familiar, de las que cualquier empleado puede beneficiarse, en caso de solicitarlo.
Existen actuaciones planificadas y exitosas para facilitar medidas de conciliación a todas las personas que trabajan en la organización, que son evaluadas y revisadas de forma periódica.
En el Convenio Colectivo se regulan diferentes acciones en esta materia que se incluyen en el art. 22 "Armonización de la Vida Laboral y Familiar". Adicionalmente el art. 13 regula una flexibilidad horaria de hasta 90 min. y los art. 15 y 16 regulan una serie de permisos retribuidos y excedencias
Además durante el tiempo de pandemia se aplicaron extensamente y con toda la flexibilidad necesaria, comprobando sus beneficios. En la actualidad seguimos revisandolas para mejorarlas

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

Al ser una plantilla reducida, está siendo fácil recabar la satisfacción del personal al respecto.
Tanto los directores de cada área, como desde D. RR.HH. estamos en comunicación periódica directa con los empleados para atender sus necesidades en este ámbito y poner en marcha otras sugerencias al respecto.
ENCUESTA
SOLICITUD PERSONAL DE VALORACIÓN A TRAVES DE CORREO ELECTRONICO Y BUZON DE SUGERENCIAS
ANALISIS PSICOSOCIAL
ENTREVISTAS PERSONALES

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

A través de la Comisión creada a tal efecto.
Existe una Comisión Paritaria de Interpretación, Conciliación, Vigilancia y Regulación.
A través de esa Comisión, desde Dirección y con el Comité de Empresa se revisa periódicamente el cumplimiento de lo que al respecto está recogido en nuestro convenio y que gestiona cada Jefe de área.
Además se analiza, en plazo breve, cualquier otra medida adicional que haya que poner en marcha. No hemos tenido ninguna incidencia en el
seguimiento. Nuestra plantilla es de un tamaño muy asequible para poder dar respuesta, en pocas horas, a las necesidades o incidencias surgidas. Los empleados manifiestan estar satisfechos

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).
- 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?

Facilidad para comer en el office de cocina equipado que la empresa pone a disposición, o bien pago de una dieta correspondiente.
En los casos de turnos de tarde, no de prolongación de jornada, en el que el horario se inicie a partir de las 15 horas, se considerarán siete horas efectivas de trabajo, siempre que se hagan como mínimo cinco horas.
Artículo 22 del Convenio (Armonización de la Vida Laboral y Familiar. Lactancia y permisos
Teletrabajo y flexibilidad horaria

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Flexibilidad horaria, basada en la confianza y el desempeño, siempre bajo el paraguas del convenio colectivo de la empresa. Por ejemplo, hemos tenido empleados trabajando en Lérida, Ejea, Tarazona, incluso Madrid. Teniendo en cuenta la distancia geográfica, hemos adaptado planes de trabajo y presencia física que les permitieran conciliar. Incluso facilitando el alojamiento, en condiciones ventajosas durante la celebración de los eventos.
Con motivo de la pandemia se han potenciado el trabajo en formato híbrido (presencial y no presencial) dotando a los empleados de las herramientas necesarias para su desempeño

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

Complemento de pensión en caso de Jubilación Parcial
Prestación económica en caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o fallecimiento
Plan de Pensiones
Fondo Social, destinado a financiar aquellas actividades propuestas por el Comité de Empresa, o personas en quienes delegue, que contribuyan a la cohesión y mejora de las relaciones personales de la plantilla.
Complemento de la diferencia entre la prestación económica que reciba el trabajador, en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o laboral, del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la empresa.
Premio a la Vinculación (más de 25 años en la Entidad. Insignia y gratificación)
Todos ellos recogidos en nuestro convenio propio

¿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.
- 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?

Artículos 15, 16 y 22 de nuestro Convenio:
-Artículo 15. Permisos Retribuidos
-Artículo 16. Excedencias
-Artículo 22. Armonización de la Vida Laboral y Familiar

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.

Tenemos registrado el Plan de Igualdad, pero hay que realizar algunas subsanaciones. Nos encontramos en ese proceso. En cualquier caso, tenemos medidas que garantizan la igualdad.

Tenemos el Plan de Igualdad, según RD 901/2020. Lo definimos con el Comité de Igualdad que constituimos.
La dirección URL de REGON es: https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon;jsessionid=bn3M1HJ2OIvS1mbB6x1SWTLy.expinter61_1C

Como decimos, existen medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la no
discriminación. Desde el área de RR.HH. y con la aportación de cada jefe de área se revisa periódicamente esa igualdad de oportunidades, velando para que las competencias, capacidades y experiencia sean, en todo momento, la base para la contratación, desempeño profesional, formación y promoción de los empleados. En definitiva, garantizando un trato equitativo a todos los niveles en Feria.
Disponemos de registro salarial y la correspondiente auditoría.

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.

Se trata de un seguimiento directo y personalizado, ya que nuestra plantilla es pequeña y periódicamente se hace revisión.
El Comité de Igualdad se reúne sistemáticamente, con este objetivo.

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.

Siempre hay en nuestra plantilla, de forma indefinida, alguna persona con discapacidad.

Cuidamos especialmente que se encuentre a gusto, integrada tanto en el puesto de trabajo como con el equipo. Tiene plaza de parking reservada, que le facilita el acceso al puesto de trabajo
Además contratamos temporalmente cuando surge la ocasión.
Adicionalmente colaboramos con Mas Capaces de la Fundación Adecco y también incorporamos personas en prácticas, con alguna discapacidad.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestro Convenio lo refleja de forma explícita. Además aparece también en nuestros valores de empresa

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.
- 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 definan 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 que realiza la organización?

Feria de Zaragoza no tiene voluntariado como tal, pero lo fomenta con organizaciones que cumplen la ley del voluntariado y con las que se puede colaborar
Apoyo a proyectos sociales alineados con nuestros valores corporativos a través del desarrollo de actividades en certámenes y congresos. También colaboramos con entidades sociales y educativas y se promueve el voluntariado entre las personas trabajadoras.
En definitiva, promovemos asiduamente entre los empleados el voluntariado y la disposición a realizar acción social

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

Programa Mas Capaces de Fundación Adecco
Colaboramos activamente con el Banco de Alimentos
UNICEF
Con AECC difundimos y colaboramos en sus actividades
Atades y Cruz Roja donamos juguetes para niños.
Colaboramos con distintas asociaciones de discapacitados, al objeto de facilitar su acceso en eventos de su interés y normalizar su participación
También tenemos un acuerdo de colaboración con la ONCE

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

Generalmente con la frecuencia que las organizaciones las promueven. Las difundimos nada más recibirlas, cada vez que la ONG o entidad lo comunican
Algunas son anuales como la colaboración con la Fundación Adecco, empleando anualmente a personas con alguna dificultad
Y por supuesto, de forma permanente la promoción y potenciación del voluntariado y acción social entre todo el personal de Feria

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En todas nuestras ferias está presente la difusión de la cultura de Aragón.
Por citar entre otros ejemplos y datos:
-En las ferias profesionales se celebran exposiciones edición tras edición, se presentan libros, documentales, etc.
Por ejemplo de la transhumancia en Figan, de maquinaria de época en Fima, del desarrollo hídrico en Smagua, de la evolución del vino en Enomaq o del desarrollo en infraestructuras en Smopyc.
- En gran medida en Feria General o Feria del Pilar, dónde hemos realizado numerosos concursos y exposiciones de arte (pintura, escultura, antigüedades, etc.).
- Especialmente en la feria ARATUR (Turismo y cultura de Aragón), con el sector turístico o en Nupzial, dando
oportunidad a que los jóvenes diseñadores aragoneses mostraran sus creaciones,
-En todos nuestros eventos promovemos la relación de Aragón con el entorno y potenciamos nuestra cultura y nuestra historia.
En la Ferias profesionales que celebramos y que tienen carácter internacional, promocionamos la cultura de Aragón con diversas actividades, como por ejemplo la cena de gala de FIMA, con actuaciones de grupos aragoneses, alimentos y productos aragoneses y apoyando la iniciativa "comparte tu secreto" y "Aragón Alimentos Nobles"
Resulta muy edificante ver la respuesta de miles de visitantes
extranjeros, año tras año, ante los atractivos de la oferta cultural aragonesa promovida a través de Feria de Zaragoza.
Contamos con una oficina turística en el recinto ferial y tenemos acuerdos con los impulsores del enoturismo, turismo de balnearios, nieve, museos, etc.
Además los Comités organizadores de dichas Ferias, compuestos por empresas de ámbito nacional e internacional, celebran sus reuniones en sitios emblemáticos de la ciudad y la Comunidad (museos, casas consistoriales, bodegas, palacios,...).
Los regalos y obsequios a ponentes, invitados, instituciones, prensa, etc., siempre son de origen aragonés, bien sea cerámica, música, libros, alimentación, etc.
Además, organizamos anualmente, un mínimo de quince
espectáculos dirigidos al teatro, musicales, ópera, ballet, espectáculos infantiles, conciertos, etc., tanto en Feria de Zaragoza como en el Palacio de Congresos, todo ello con una gran promoción a través de los diferentes canales de comunicación online y offline.
Queremos aportar aquí un dato económico contrastado, que también refrenda toda esta información, y es que Feria de Zaragoza genera anualmente un impacto económico en la Comunidad de más de 500 millones de euros.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con todo el tejido empresarial de nuestra Comunidad y del resto de España, incluidas las filiales internacionales de las empresas, así como con los visitantes que acuden a nuestras ferias y salones, procurando y promoviendo el progreso económico, social y medioambiental.
También con colectivos infantiles y de la tercera edad, que asisten a algunas de nuestras ferias

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En todos nuestros certámenes, ferias y congresos, que son más de 100 eventos anuales. Además de las reuniones anuales de los Comités Organizadores de las diferentes Ferias, que se desarrollan al menos mensualmente, en una docena de ocasiones, por tanto al menos 12 veces al año