

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

CIF:S5090001H

C/D. Juan de Aragón nº:7.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

24

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 aprobado por El Justicia de Aragón previa propuesta de la mesa de negociación recoge las medidas que se relacionan a continuación y ha sido difundido entre todas las personas empleadas de esta Institución.

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 de satisfacción, se dispone de un buzón de sugerencias y se realizan reuniones de grupo e individuales entre los empleados, la responsable de personal y la dirección.

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

Además del análisis de las encuestas de satisfacción, las sugerencias recibidas bien por escrito o directamente, las conclusiones de las mesas de negociación y los estudios de caso individualizado se toman las medidas que procedan.

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

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

.

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.
- 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?

- * Ayudas económicas para sepelio, bodas, divorcios.
- * Gratificación por jubilación, invalidez absoluta y gran invalidez.
- * Ayudas económicas por viudedad y orfandad.
- * Ayudas económicas para la adquisición de primera vivienda.
- * Ayudas asistenciales en situaciones de necesidad como puede ser tratamientos internaciones no cubiertos por la seguridad social, adaptaciones en domicilio a la dependencia,
- * seguro de vida.

¿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.
- 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?

.

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?

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Si bien la Institución no tiene la obligación legal de aprobar, registrar e implantar un plan de igualdad, el hecho de ser El Justicia de Aragón el garante del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en las actuaciones de las administraciones públicas aragonesas nos impulsa también a ser un referente y por ello se ha adoptado la decisión de aprobar un plan de igualdad que en estos momentos está en la fase de diagnóstico. No obstante, nos estamos planteando la posibilidad de dar un paso más y poder avanzar hacia un plan de gestión de la diversidad. Las medidas para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la no discriminación en la actuación de esta Institución se adoptan teniendo en

cuenta un concepto amplio de igualdad por razón de género y atienden también cuestiones que tienen que ver con la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Más aún, a este concepto amplio de igualdad se incorpora cualquier colectivo susceptible de ser discriminado. En cuanto a las medidas adoptadas en la Institución, estas no solo hacen referencia al personal interno, sino que se tiene en cuenta en las empresas prestadoras de servicios, material y equipamiento a esta Institución incluyendo en los procesos de contratación la exigencia, como condición especial de ejecución, de un plan de igualdad aprobado y registrado, o al menos un plan de medidas que garanticen la igualdad y la no discriminación en dichas empresas. Asimismo se realizan compras y peticiones de servicio a empresas de economía social. Si bien la Institución no dispone de un plan específico de inserción de personas con discapacidad, en El Justicia de Aragón al tratarse de un acceso que debe cumplir lo establecido por la normativa en materia de función pública, se garantiza la reserva en los procesos selectivos de personal con discapacidad. En cuanto a las medidas concretas de igualdad de oportunidades se reflejan en los apartados siguientes.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

Medidas conforme a la normativa que regula el acceso a la función pública.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

El asesor en materia de igualdad y no discriminación realiza la evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas en materia de igualdad cuyas conclusiones trasladan al Justicia al objeto de modificar las medidas existentes o implantar nuevas medidas. Todas las medidas adoptadas son objeto de debate en la mesa de negociación del Justicia de Aragón que se reúne al menos una vez al año y siempre que algunos de los miembros lo solicita.

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

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

- 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.
- 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 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Patrocinio, impulso y difusión de actuaciones llevadas a cabo por entidades sociales, especialmente en materia de mayores, menores, discapacidad, grupos vulnerables, derechos de la ciudadanía y salud en su más amplio concepto.

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

- Federación de asociaciones gitanas,

- Fundación EbroPolis,
- Fundación Proyecto Hombre.
- Fundación La Caridad.
- Asociación aragonesa pro salud mental. ASAPME.
- Patrocinio del proyecto de hermanamiento con León (Nicaragua) en relación con la defensa de los derechos de la infancia y mujer.
- ATADES Zaragoza y Huesca.
- Fundación DFA.
- Fundación ADISLAF
- Fundación ONCE
- Fundación IBERCAJA
- Fundación BANTIERRA.
- Fundación APE (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación seminario de investigación para la paz de Zaragoza.
- Fundación El Refugio.
- Banco de alimentos.
- TCA Aragón. (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación de entidades para la acción integral con migrantes. CEPAIM.
- FIO. Federación internacional de Ombudsman.
- Federaciones deportivas
- Colegios profesionales.

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

Al menos una vez al año y siempre que sea posible a petición de las entidades indicadas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

El Justicia de Aragón es editor de libros y otras publicaciones relacionadas de modo directo o indirecto con la cultura en Aragón. Es especialmente prolijo en ediciones en materia de patrimonio y derecho propio.

La Institución acoge presentaciones de libros no editados por ella y relacionados con el mundo de la cultura en Aragón.

Acoge exposiciones de pintura realizada por pintores aragoneses. Cabe destacar las exposiciones de personas con discapacidad.

Acude y difunde eventos relacionados con la cultura en Aragón.

Se realizan jornadas de puertas abiertas y visitas programadas para colegios y otros colectivos al objeto de dar a conocer el patrimonio artístico de la sede de la Institución y de la figura histórica y actual de esta Institución aragonesa.

Se ha habilitado un espacio de exposición permanente en torno a la figura de D. Emilio Gastón.

Fomento de la igualdad en deportes como el fútbol femenino. (FFAragón)

Apoyo a la declaración de La Jota Aragonesa como patrimonio cultural inmaterial por la UNESCO.

Apoyo a la asociación aragonesa de guiñote "Guiñarte" para su declaración como Bien de Interés Cultural Inmaterial de Aragón.

Convocatoria a los alumnos de los conservatorios medio y superior de Aragón para

participar en los eventos de la Semana de Justicia.

Difusión del derecho público y privado aragonés a través de foros de debate, encuentros, publicaciones,

Tutorización de alumnos de diferentes disciplinas en prácticas curriculares y extracurriculares de UNIZAR y de la Universidad San Jorge.

Convocatoria de una beca en El Justicia de Aragón para el conocimiento histórico y actual de esta Institución estatutaria.

Conferencias en la Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge, colegios e institutos y en otras entidades públicas y privadas a demanda.

Realización de foros de debate en materia de derecho propio aragonés y en materia de derechos ciudadanos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Universidad de Zaragoza

Universidad San Jorge

Fundación Ibercaja

Grupo Heraldo

Colegios profesionales.

Academia Aragonesa de Jurisprudencia.

Administraciones públicas aragonesas

...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En el caso de publicaciones de libros, al menos dos al año.

Publicaciones periódicas: revista Actualidad del Derecho en Aragón, tres al año.

Edición de las actas del Foro de Derecho Aragonés, una al año.

El resto de actuaciones responden a la demanda o a la disponibilidad de la agenda.