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

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ACCIÓN LABORAL. Plataforma para la Implantación de Programas de Inclusión Laboral para Colectivos
CIF:V09409749
C/Carlos Marx nº: 2-4 Bajo.
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

13/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

389

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.

Desde 2007 Acción Laboral trabaja en los principios laborales destacando mejoras en distintas áreas de la
entidad como:
? Procedimientos y protocolos en relación a la formación interna del personal, técnicas de selección no
discriminatorias, promoción interna, medidas de conciliación, programa lidera de RRHH, todo en el
marco de la norma ISO 9001 (año 2007) y del modelo europeo EFQM (año 2015).

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

Medidas de conciliación aprobadas o mejoradas en la entidad sumadas al año anterior 14

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

Realización de encuestas a los empleados

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.
- 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?

no hemos indicado otras

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

no hemos indicado otras

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.

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

no hemos indicado otras

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

no hemos indicado 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? (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.

EXPEDIENTE 90/11/0109/2022-

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo

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.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:
- Indicadores de evaluación del proceso (medición semestral/anual, una vez iniciado el proceso):
- Grado de información y difusión del plan entre la plantilla.
- Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
- Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas
A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.
c) Evaluación de impacto
- Medición anual, una vez aprobado el plan:
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Utilización de las medidas de conciliación.
- Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- Evolución de la plantilla.
- Incorporaciones del último año.
- Distribución por grupos de edad.
- Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)
La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente

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.

Fomentamos la incorporación, pero no es excluyente a la hora de la contratación. Si que ejecutamos programas dedicados a este coletivo favoreciendo la inserción laboral

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.

Reconocimiento optima castilla y león dirigido al reconocimiento de la igualdad de genero en el ámbito laboral de castilla y león

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.
- 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.

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.
- 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?

Campaña de Recogida de Alimentos (campaña que se realiza entre los meses de octubre y diciembre de 2022).
o Delegación de Zaragoza: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Palencia: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Granada: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Sevilla: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Salamanca: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Huelva: beneficiario Banco de Alimentos
Además de la recogida de alimentos se ha completado esta campaña participando como voluntarios
en la recogida de estos alimentos en diferentes supermercados en apoyo al Banco de Alimentos.
? Recogida de tapones:
o Delegación de Córdoba: Fundación Seur
? Recogida para damnificados del volcán de La Palma
o Delegación de Tenerife: recaudación económica con la venta de dulces y semillas realizados
por usuarios de nuestros programas.
o Delegación de Tenerife: recaudación de alimentos y productos de Higiene personal. Beneficiario Banco de Alimentos.
? Campaña de Recogida de Juguetes: (se realiza en los meses de noviembre y diciembre de 2021).
o Delegación de Huelva: Beneficiario Ayuntamiento Huelva.
o Delegación de Salamanca: beneficiario Casa Hogar Teresa de Jesús.
o Delegación de Almería: beneficiario Asociación Nuevo Futuro.
o Delegación de Zaragoza: beneficiario Asociación Amasol y Parroquia Cristo Rey.
o Delegación de Arévalo (Ávila): beneficiario Asociación Ayúdanos a Ayudar.
o Delegación de Jerez de la Frontera (Cádiz): beneficiario Ceaín.
o Delegación de Jaén: beneficiario Cruz Roja.
? Campaña de Recogida de material escolar: (esta se llevó a cabo en los meses de agosto a octubre
de 2021).
o Delegación de Jerez: beneficiario Ceaín
o Delegación de Córdoba: beneficiario Córdoba Acoge
o Delegación de Granada: beneficiario Asociación Provivienda
o Delegación de Sevilla: beneficiarios usuarios de nuestros programas con problemas económicos
o Delegación de Zaragoza: beneficiario Fundación Secretariado Gitano
o Delegación de Huelva: beneficiaros usuarios de nuestros programas con problemas económicos
o Delegación de Almería: beneficiario Cruz Roja
? Recogida de tapones:

o Delegación de Córdoba: Fundación Seur
? Recogida para damnificados del volcán de La Palma
o Delegación de Tenerife: recaudación económica con la venta de dulces y semillas realizados
por usuarios de nuestros programas.
o Delegación de Tenerife: recaudación de alimentos y productos de Higiene personal.
Beneficiario Banco de Alimentos.

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

Campaña de Recogida de Alimentos (campaña que se realiza entre los meses de octubre y diciembre de 2022).
o Delegación de Zaragoza: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Palencia: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Granada: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Sevilla: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Salamanca: beneficiario Banco de Alimentos
o Delegación de Huelva: beneficiario Banco de Alimentos
Además de la recogida de alimentos se ha completado esta campaña participando como voluntarios
en la recogida de estos alimentos en diferentes supermercados en apoyo al Banco de Alimentos.
? Recogida de tapones:
o Delegación de Córdoba: Fundación Seur
? Recogida para damnificados del volcán de La Palma
o Delegación de Tenerife: recaudación económica con la venta de dulces y semillas realizados
por usuarios de nuestros programas.
o Delegación de Tenerife: recaudación de alimentos y productos de Higiene personal.
Beneficiario Banco de Alimentos.
? Campaña de Recogida de Juguetes: (se realiza en los meses de noviembre y diciembre de 2021).
o Delegación de Huelva: Beneficiario Ayuntamiento Huelva.
o Delegación de Salamanca: beneficiario Casa Hogar Teresa de Jesús.
o Delegación de Almería: beneficiario Asociación Nuevo Futuro.
o Delegación de Zaragoza: beneficiario Asociación Amasol y Parroquia Cristo Rey.
o Delegación de Arévalo (Ávila): beneficiario Asociación Ayúdanos a Ayudar.
o Delegación de Jerez de la Frontera (Cádiz): beneficiario Ceaín.
o Delegación de Jaén: beneficiario Cruz Roja.
? Campaña de Recogida de material escolar: (esta se llevó a cabo en los meses de agosto a octubre
de 2021).
o Delegación de Jerez: beneficiario Ceaín
o Delegación de Córdoba: beneficiario Córdoba Acoge
o Delegación de Granada: beneficiario Asociación Provivienda
o Delegación de Sevilla: beneficiarios usuarios de nuestros programas con problemas económicos
o Delegación de Zaragoza: beneficiario Fundación Secretariado Gitano

o Delegación de Huelva: beneficiaros usuarios de nuestros programas con problemas económicos
o Delegación de Almería: beneficiario Cruz Roja
? Recogida de tapones:
o Delegación de Córdoba: Fundación Seur
? Recogida para damnificados del volcán de La Palma
o Delegación de Tenerife: recaudación económica con la venta de dulces y semillas realizados
por usuarios de nuestros programas.
o Delegación de Tenerife: recaudación de alimentos y productos de Higiene personal. Beneficiario Banco de Alimentos

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

Anual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Gracias a la colaboración de INAEM y otras entidades, se pudo disfrutar el 16 de julio en el CC Teodoro Sánchez Punter, una gala final llena de numerosos actos, presentada por Joaquín Murillo y Pablo Lagartos (Teatro Che y Moche).
Este evento tuvo una duración de 2 horas. Comenzamos con una mesa redonda de empresas, dirigida por la moderadora Carmen Aragües, en la que hablaron sobre emprendimiento, mercado laboral, la gran importancia de la formación para las empresas aragonesas, entre otros temas (contamos con la participación de iFeel, Eboca, Cervezas Artillera y Marchando Online). Después, nos acompañaron en la siguiente mesa redonda tres usuarios (Juan Cortés, Mahier Quesada y Byron Vega), los cuales compartieron su experiencia con el programa de empleo y como les ha ayudado en su trayectoria profesional. Además, contamos con la presencia de dos Influencers de Zaragoza, Fran Luján y Susana Tejedor. Nos contaron acerca de sus inicios en el mundo laboral y la importancia que tiene hoy en día las Redes Sociales y las nuevas tecnologías en sus trabajos en Aragón.
Entre mesas y charlas, hubo sorteos (todo lo recaudado en el sorteo fue destinado al banco de alimentos Centro Social San Antonio ? Sercade Zaragoza), premios a los/as usuarios/as del programa por su gran implicación en este, y tuvimos el placer de disfrutar distintas actuaciones como la que nos ofreció el grupo de Break Dance ?Los que faltaban? o la batucada Escola Saojumo, que dieron el broche final a la gala.
Sin duda, una experiencia positiva. Les deseamos mucho éxito en su carrera profesional
Desde el año 2022 participamos en la ofrenda de flores de la virgen del Pilar como grupo, potenciando las tradiciones y culturas Aragonesas, donde invitamos tanto al personal laboral como personas participantes de nuestros programas
Desde el año 2021 también dinamizamos la mesa de trabajo del consejo de cultura del Ayuntamiento de Zaragoza

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

iFeel, Eboca, Cervezas Artillera y Marchando Online
Influencers de Zaragoza, Fran Luján y Susana Tejedor.

Centro Social San Antonio ? Sercade Zaragoza
grupo de Break Dance ?Los que faltaban? o la batucada Escola Saojumo

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anual