

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS DE
ARAGÓN, S.L.**

CIF: B50856160

C/Ángela Bravo Ortega, 19

50011 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

SEPTIEMBRE 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

150

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.

MATERNIDAD: A partir de las 21 semanas de gestación, y hasta que el niño/a cumpla un año, las trabajadoras que se encuentren en esta situación tendrán derecho a reducir su horario laboral y hacerlo intensivo de 8:00h a 15:00h sin que esto perjudique a su salario cobrando el 100% durante todo este tiempo.

PATERNIDAD: Aquellos trabajadores que se encuentren en esta situación, desde que el hijo/a tenga cumplidas las 16 semanas de edad hasta que cumpla un año, tendrán derecho a reducir su horario laboral y hacerlo intensivo de 8:00h a 15:00h sin que su salario se vea perjudicado.

ADOPCIÓN: En caso de adopción la reducción de jornada, sin que perjudique a su salario, para ambos sexos tendrá una duración de 8 meses a partir de la finalización del permiso de maternidad. Siempre y cuando su pareja no disfrute del permiso de lactancia según establece la normativa.

CALENDARIO LABORAL:

Mejora del calendario laboral a nivel nacional con el objetivo de conciliar la vida personal y familiar

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

Encuesta clima

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

Anualmente

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.).
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Jornada intensiva días previos a festivos, y en semana santa, navidades y durante el periodo no escolar

¿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.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Se puede solicitar puesto en otra provincia o comunidad, priorizando el traslado a la contratación externa

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
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 12. 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 otros beneficios sociales, ¿cuales son?

Por un lado, trabajamos para conseguir beneficios sociales para nuestro personal en general, dónde realizamos convenios con el fin de obtener descuentos en diferentes empresas, tales como: Gaes-Amplifón, Institutos Odontológicos o Red de gimnasios McFIT entre otros.

A nivel local, hemos firmado convenio con Clínica dental Serdent y Grupo Parque de atracciones.

Por otro lado, los/as técnicos/as UAAP de nuestro Centro Especial de Empleo, a través del plan individualizado de acompañamiento, conocen y evalúan las necesidades de nuestra plantilla y aplican el programa de ajustes personales y sociales.

Estas necesidades pueden ser de tipo: personal, social, familiar, discapacidad- salud, adaptaciones técnicas a los puestos de trabajo, etc. Tiene el objetivo de garantizar una plena integración social y laboral del usuario/a, siguiendo la línea de actuación que define la LGD en materia de ajustes personales y sociales.

Esta indica que: se entenderán por servicios de ajuste personal y social los que permitan ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que las personas trabajadoras con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo. Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva.

Por último, también contamos con el Servicio de Atención Psicológica y Trabajo Social:

servicio telefónico gratuito que proporciona apoyo psicológico y emocional, atención social y médica de manera gratuita a nuestros/as usuarios/as y a su núcleo familiar. Este servicio está disponible los 365 días del año y las 24 horas del día.

? Atención social: información referente a todos los recursos sociales en España y la manera de acceder a ellos. En general, se puede obtener información de temas como infancia y juventud, orientación en problemas familiares, adopciones y acogidas, incapacidades, servicios en casos de violencia de género, planificación familiar, subvenciones, hogares de niños y escuelas...

? Atención psico-emocional: apoyo, consejo y orientación psicológica en casos de crisis personal, familiares, situaciones especiales (accidentes, separaciones, duelo, enfermedades, etc.), trastornos alimentarios, relaciones de pareja, psicólogos infantiles, adicciones...

En Aragón se realizaron 9 llamadas a lo largo del 2021.

Además, hemos apostado por ofrecer nuevos ajustes para dotar de más herramientas y servicios a nuestro personal con diversidad. Entre ellos:

? Servicio de Asesoramiento Jurídico gratuito, (tanto para la persona como para su familia) sin límites de consulta, para todos los asuntos y revisión y redacción de escritos.

? Servicio de Atención Médica Primaria On Line gratuito, (tanto para la persona como para los menores convivientes), con los siguientes servicios: chat con médico, un médico te llama, videollamada médica, evaluador de síntomas y receta electrónica.

? Plataforma de autodesarrollo GOODHABITZ, donde la persona podrá encontrar todo tipo de contenidos formativos, gratuitos y accesibles las 24 horas los 365 días.

? Contenidos deportivos on line: Dentro de la plataforma EVA (entorno visual accesible), puesta a disposición de la plantilla, podrán encontrar clases guiadas de Ejercicio físico para realizar desde casa y 24/365h.

¿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).

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

En el caso de madres desde semana 21 gestación y hasta que bebe tiene 1 año, reducción a 7 horas con mismo sueldo, y los padres desde el nacimiento

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.

Acaba de ser firmado, pendiente publicación

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 revisa anualmente

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Tenemos implantadas varias medidas:

Entrevista y plan de salida (individualizado): La entrevista de salida se realiza de forma presencial y únicamente cuando no es posible se hace telefónicamente. Se lleva a cabo cuando la persona finaliza su relación laboral con SIFA, S. L. El objetivo de esta entrevista es obtener retroalimentación para la mejora de nuestros procedimientos en el CEE así como valorar al usuario/a para otras posibles candidaturas, tanto en su categoría habitual como en otras. Contamos con un registro específico para aquellos casos de inserción en la empresa ordinaria.

Plan de salida: Después de realizar la entrevista de salida se ofrece a todos los/as usuarios/as una herramienta de apoyo para esta nueva etapa. Se trata de un documento, elaborado de forma personalizada teniendo en cuenta las características y el perfil de la persona.

Este documento contiene información como: lista de otros Centros Especiales de Empleo,

servicios municipales de inserción laboral, asociaciones, fundaciones, recursos formativos y de ocio y webs de interés. Además, durante los siguientes tres meses de su desvinculación de SIFA, S. L. tiene a su disposición a nuestro equipo de Recursos Humanos para cualquier duda que se le presente.

Rueda de la inclusión: La Fundación Grupo SIFU quiere promover y dar soporte como entidad mediadora y complementaria al Centro Especial de Empleo de GRUPO SIFU a la inserción sociolaboral de personas con discapacidad al mercado laboral ordinario, impulsando la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Este programa va dirigido a todas las personas con discapacidad (mínimo 33%) que forman parte de la planilla de nuestro CEE y desean transitar al mercado laboral ordinario o que por razones de plantilla no van a continuar con nosotros tras un contrato. Trabajamos tanto con usuarios/as como con empresas y otras entidades sociales y la administración pública, estableciendo apoyos y ajustes adaptados a sus necesidades, siguiendo un plan individualizado y especializado a cada situación concreta.

Convenios colaboración entidades públicas y privadas: En 2021 hemos firmado los siguientes convenios de colaboración con diferentes entidades, con el fin de fomentar una red de apoyo estable y así trabajar en pro de la búsqueda de empleo para las personas con discapacidad.

- ACCIÓN LABORAL
- ASPERGER ARAGÓN
- FAGA ARAGÓN
- FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO
- TEADIR ARAGÓN

En 2022 hemos firmado convenio de colaboración con:

- CENTRO NEUROPISQUIÁTRICO NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN (Renovación)
- ALDEAS INFANTILES SOS ZARAGOZA
- COORDINADORA DE PERSONAS SIN HOGAR ZARAGOZA
- FUNDACIÓN EL TRANVÍA

Proyecto 1x1: Se trata de una serie de acciones que realizamos desde cada delegación con una entidad social cada año, de manera conjunta, con el fin, por un lado, de afianzar las alianzas ya conseguidas entre ambas y por otro conseguir dar empleo a los usuarios que nos derivan de dicha entidad.

Son diferentes acciones que se realizan a lo largo del año, calendarizadas, organizadas tanto por Grupo SIFU como por la propia entidad.

En 2021 realizamos el proyecto 1x1 con FSC Inserta y en 2022 con la Coordinadora de Personas sin Hogar. Algunas de las acciones realizadas son:

- Taller de sensibilización a sus usuarios sobre Grupo SIFU y cómo poder acceder al mismo
- Cursos online Fundación Grupo SIFU (Limpieza en oficinas y brecha digital)
- Taller sobre fuentes de empleo online. Cómo acceder a nuestro portal de empleo.
- Speed job dating con usuarios de los diferentes programas de la entidad.
- Taller conjunto sobre cómo afrontar una entrevista de trabajo.
- Campaña solidaria, en este caso, de recogida de terminales móviles para entregar a sus usuarios y fomentar así el acceso al mercado laboral.

Proyecto DI (formación con apoyo): Por segundo año consecutivo, la oficina de Grupo SIFU Zaragoza ha llevado a cabo el Proyecto de formación con apoyo que consiste en contratar a una persona para un puesto en concreto, sin experiencia previa, con discapacidad psíquica o mental y con problemas de adaptación en el mercado laboral.

Desde que comienza, está en todo momento acompañado por la UAAP, así como por los supervisores con el fin de formarle en ese puesto en concreto para que, pasados unos meses, pueda desempeñar su puesto de trabajo como cualquiera de sus compañeros.

En 2021 comenzamos el proyecto con una trabajadora que hoy en día ha renovado su contrato en el servicio de limpieza y tiene una jornada normalizada.

En 2022 el proyecto se ha realizado en la lavandería del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen, donde hemos incorporado a un trabajador como operario.

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.

En política

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.
- 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.
- 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?

Campañas solidarias.

Con el fin de colaborar en causas sociales diversas y para invertir en la comunidad, en 2021 participamos en la campaña de recogida de juguetes para YMCA Zaragoza.

Se trata de una entidad con la que colaboramos también a nivel laboral, pero en este caso va destinada para niños/as que viven en hogares desfavorecidos. Muchos de ellos no pueden permitirse celebrar la navidad y con este gesto, intentamos ponérselo más fácil.

También hicimos donación de juguetes al Colegio Público Ramiro Solans. Se trata de un centro educativo ubicado en el mismo barrio que la delegación de SIFU Aragón, el cual acoge a alumnos/as en situación de riesgo y/o exclusión social.

En 2022 hemos participado en una campaña solidaria organizada por nuestra fundación en la que hemos tratado de aportar nuestro grano de arena a la población ucraniana, y en este caso, a la Asociación de Polonia Ja-Ty-My que acoge a estos pequeños/as. Desde SIFU, hemos facilitado gorras, bolsas para los zapatos, tupperware, cantimploras y accesorios para pintar/dibujar (lápices de colores, rotuladores, ceras, brochas y acuarelas).

Para finales de año, está previsto, dentro del proyecto 1x1, realizar la donación de terminales móviles para los usuarios del programa de empleo de la Coordinadora de Personas sin Hogar de Zaragoza con el fin de facilitarles el acceso al mercado laboral.

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

En 2021 realizamos las acciones con YMCA Zaragoza y el CEIP Ramiro Solans y en 2022 está previsto realizarlas con la Coordinadora de Personas sin Hogar de Zaragoza.

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

Generalmente se planifica a principios de año y se realiza el último mes del año, esto es, en diciembre.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En 2021 se realizaron las siguientes acciones:

-Día en el parque de atracciones: El día 02 de octubre, trabajadores/as de Grupo SIFU, tanto de estructura como de servicios participaron en la salida gratuita al parque de atracciones de Zaragoza, algunos de ellos, vinieron incluso con su familia. Un total de 41 personas pudimos disfrutar de un buen día rodeados de atracciones y buen ambiente. La actividad también incluía servicio de comida.

-Celebración Fiestas del Pilar: El día 07 de octubre, la oficina de Zaragoza fue decorada con cachirulos con motivo del inicio de las No fiestas del Pilar 2021. Además de la oficina, todos los compañeros/as nos pusimos nuestro cachirulo en el cuello e incluso algunos hasta la mascarilla igual.

Después organizamos una comida conjunta, siempre respetando las medidas por COVID en la que pudimos disfrutar de migas y longaniza, unos platos típicos de la tierra.

-Salida al Museo de Ciencias Naturales: El 12 de noviembre se realizó una actividad de ocio, yendo a visitar el Museo de Ciencias Naturales de Zaragoza.

Un guía nos mostró durante algo más de 1 hora restos arqueológicos de nuestros antepasados, pasando por las diferentes etapas (paleolítico, neolítico, etc.), para terminar en otra sala en la que había animales disecados.

Fue una tarde diferente, integrando la cultura dentro del ocio en el que algunos de nuestros trabajadores/as y sus familias pudieron participar.

-Los trabajadores de Grupo SIFU a través de las Unidades de Apoyo, se unen al Día Internacional de las Personas con Discapacidad para reivindicar su inclusión y promover la integración a nivel sociolaboral (3 de diciembre).

-Fiesta de Navidad: El 19 de diciembre se celebró en nuestras instalaciones una fiesta de navidad especial. Debido al COVID, se organizaron 2 grupos de 10 personas y tenían cada una un cometido: encontrar la navidad.

En 2022 se realizaron las siguientes acciones:

-Campaña 8M#: Un año más, el 8 de marzo, la oficina de Grupo SIFU en Zaragoza, en colaboración con el resto de delegación se unió al movimiento del día de la Mujer trabajadora, repartiendo carteles informativos, orientación, así como participación activa en la charla de ese día.

-Teambuilding: El 25 de marzo la oficina realizó la plantación de un huerto urbano en sus instalaciones con el fin de fomentar la participación activa de todo el equipo, realizando una

actividad ecológica. Se plantaron diferentes hortalizas y plantas con un objetivo común, el trabajo en equipo.

-Día Mundial de la Salud: Con motivo del Día Mundial de la Salud, durante todo el 7 de abril y, durante toda la jornada, la oficina puso a disposición de todos sus trabajadores frutas y hortalizas para promover el consumo de alimentos saludables.

-Semana Cultural Colegio Montecanal: Durante el mes de mayo, el Colegio Montecanal de Zaragoza nos invitó a participar en sus jornadas, dando charlas de sensibilización sobre diversidad funcional, tanto al alumnado de educación infantil como primaria.

-Visita al acuario de Zaragoza: El 5 de junio, trabajadores/as de servicios y estructura de la oficina de Zaragoza fuimos a visitar el Acuario de Zaragoza. Estuvimos durante toda la mañana acompañados por un guía que nos fue explicando las distintas especies de peces, así como animales que viven en los diferentes continentes del mundo.

El 21 de octubre está prevista una visita con el bus turístico por las zonas más emblemáticas de la ciudad y después una ruta a pie por el Casco Histórico.
Para diciembre, si el COVID nos lo permite, retomaremos nuestra mítica fiesta de navidad con trabajadores y familiares tanto de estructura como de servicios en nuestras instalaciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Nuestro colectivo beneficiario es el personal con diversidad funcional y sus familias.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas nuestras acciones se calendarizan a principios de año para una mejor organización. En el caso de las actividades de ocio, se realizan 2 a lo largo del año, generalmente eligiendo periodos no estivales con el fin de que puedan venir el mayor número de trabajadores.

Las conmemorativas (día de la salud, de la mujer etc), tratamos que sean ese mismo día. Por último, las relacionadas con la navidad, están planificadas para diciembre, evitando que coincidan con los días señalados (24,25, 31, etc).