Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

CERÁMICAS EL CIERZO SOC. COOPERATIVA DE INICIATIVA SOCIAL
CIF:F99374670
Ctra Gallur-Sangüesa Km 37,200
50600 - Ejea de los Caballeros
Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su organización un sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional.

Somos 3 trabajadores mayores de 50 años sin hijos menores, cuando hemos necesitado conciliar por tener personas mayores a nuestro cargo,, lo hemos debatido en los espacios de la Junta permitiendo excedencias temporales y adaptando el horario a las necesidades.. También favorecemos lo que llamamos BOLSA DE HORAS que consiste en acumular horas para tenerlas disponibles cuando se necesitan.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su organización?

NO

Información adicional sobre el sistema de valoración

La empresa es muy pequeña y no hemos considerado que sea relevante

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

No hemos considerado necesario por nuestra dimensión de empresa

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

NO

¿Posee la organizaición 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?

- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

no otras medidas

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

La empresa asume los desplazamientos en transporte público

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

- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
- Otros beneficios sociales

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

La empresa asume los desplazamientos en transporte público

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

NO OTRAS MEJORAS

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

? Potenciar la incorporación de mujeres y personas vulnerables a puestos de responsabilidad.
? Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
? Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y de los trabajadores de la empresa
*Formación en igualdad y uso del lenguaje no sexista y respetuoso con colectivos vulnerables, en la empresa y en los proyectos

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

Está evaluado en nuestro Balance Social de Mercado Social

¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión 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, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Adherida a Chárter de la Diversidad

Pacto Mundial solo permite a empresas de más de 10 trabajadores no habiendo podido adherirnos,Asociación para la Racionalización de los Horarios en España (ARHOE) también es para empresas mayores a la nuestra.

MAS directivas está enfocado a ampliar la participación de mujeres en órganos directivos, nuestra empresa cuenta con 3 trabajadores, siendo 2 hombres y 1 mujer, ésta última ostenta el cargo de Presidenta. Incorporamos a personas con discapacidad a través de un acuerdo con otra entidad sobre la que recae la responsabilidad directa.

Cualquier sugerencia de adhesión a entidades, y que supongan una mejora en la gestión

social de nuestra empresa de nuestro tamaño será bien venida.

En 2019 fuimos reconocida por la Asociación de Empresarios Cinco Villas por nuestra trayectoria en responsabilidad social. Reconocida por ARAME, también en 2019, la responsabilidad social de nuestra Presidenta.

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la organización.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras

respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Colaboraciones de acción social con colectivos en exclusión social para el desarrollo de actividades artísticas enfocadas al empoderamiento de las personas

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

Cruz Roja local de EJEA DE LS CABALLEROS
FAGA Aragón (federación de Asociaciones Gitanas de Aragón)
Ejea sociedad cooperativa de iniciativa scial

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

Cruz Roja local de EJEA DE LS CABALLEROS	3 SEMANAS AL AÑO
FAGA Aragón (federación DE Asociaciones Gitanas	2 SEMANAS AL AÑO
Ejea sociedad cooperativa de iniciativa scial	4 SEMANAS AL AÑO

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

A partir de 2018 uno de los objetivos para el cumplimiento de los fines de la RSA es la implicación de la organización en la promoción de la cultura en Aragón impulsando su relación con el entorno, colaborando con entidades, colectivos y/o programas de carácter social y que contribuyan al bien común.

Realizamos programas de DIFUSIÓN DEL PATRIMONIO que hemos denominado ARQUEOCERÁMICA, son puntuales durante la semana cultural del IES Reyes Católicos de Ejea de los Caballeros, dirigidos a 90 alumnos + 3 profesores, con el fin de difundir la ARQUEOLOGÍA E HISTORIA LOCAL Y COMARCAL, además de difundir la Artesanía, el papel del artesano en el pasado y en el futuro. Colaboramos con una arqueóloga local que imparte la teoría y nuestra empresa aporta sus conocimientos para pone en práctica la recreación de una pieza de cerámica arqueológica. Cada alumno acaba la jornada con una pieza terminada..

Desarrollo de un programa de DIFUSIÓN de la Artesanía con colectivos con enfermedad mental.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

, En el marco educativo: 90 alumnos de 13 a 15 años a través del INSTITUTO REYES CATÓLICOS

. En el marco social y de ocio y tiempo libre: 25 PERSONAS ENTRE 18 Y 50 AÑOS a través de EJEA Cooperativa de iniciativa social

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

* Con el IES REYES CATÓLICOS es 1 VEZ AL AÑO DURANTE LA SEMANA CULTURAL

* Con EJEA soc cooperativa 4 veces al año

. Cruz Roja Ejea 1 vez al año

. Mercado Social 1 vez al año