

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**ARAGONESA DE SERVICIOS TELEMÁTICOS -
AST**

CIF:Q5000455E

Avda. de Ranillas 3A - 3º Oficina J.

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

31/08/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

89 empleados (31/08/2023)

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.

La Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos, consciente de que la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la seguridad y salud de las empleadas y empleados públicos y el avance en la responsabilidad social son elementos fundamentales en el desarrollo de las organizaciones, viene recogiendo y aplicando, desde su entrada en vigor, a todo su personal todos los preceptos de los acuerdos al respecto del Gobierno de Aragón, aunque no hayan sido formalmente ratificados.

- PLAN CONCILIA del Gobierno de Aragón, en vigor desde el 26 de mayo de 2006 (Boletín Oficial de Aragón, ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, lo que se ha venido a denominar PLAN CONCILIA)

- ORDEN HAP/713/2017, de 25 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de mayo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa general de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre medidas en materia social, de promoción de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de reforma de la función pública.

- Instrucción de 12 de junio de 2019, de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, sobre permisos por lactancia; por nacimiento para la madre

biológica; por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente; del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija y por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria que incorpora las modificaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación e incluye las mejoras recogidas en el Acuerdo de 15 de noviembre de 2018, de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Aragón.

- ORDEN HAP/1323/2020, de 2 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 25 de noviembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 13 de noviembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, sobre una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de un 5% de la jornada anual.

Además, desde el año 2021 existe vigente en la Entidad un Procedimiento de Teletrabajo, con criterios preferentes de autorización para determinados colectivos y/o situaciones específicas, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, en el Plan Estratégico 2022-2025, reconociendo a las personas como el principal activo de la Entidad, se han establecido objetivos estratégicos para cuidar, empoderar y potenciar a las personas que componen AST, con planes de acción concretos.

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 realiza una encuesta de clima laboral, con periodicidad bienal, en la que se pregunta a la plantilla de la Entidad sobre conciliación e igualdad. La encuesta se lanzó por primera vez en el año 2018, y se volvió a lanzar en el último trimestre de 2020. El resultado fue una mejora de la puntuación global, como consecuencia de los planes de acción establecidos.

A raíz de los resultados de la encuesta de clima de 2020, se han definido una serie de objetivos de mejora.

Así, existe un objetivo específico en el Sistema Integrado de Gestión de la Entidad sobre el Clima Laboral, en base a su mejora continua, con planes de acción específicos. La última encuesta ha sido lanzada en el primer semestre de 2023, estando pendiente, a fecha de cumplimentación del cuestionario, del análisis de los resultados, determinando el grado de consecución del objetivo, estableciendo nuevas metas bajo la premisa de mejora, y acciones específicas para su logro.

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

El área de recursos humanos de AST analiza, con periodicidad anual, las estadísticas de uso por parte del personal de las diferentes medidas de conciliación establecidas, información que es plasmada en la memoria anual de la Entidad.

Por otro lado, desde el año 2021 las acciones establecidas en el Plan de Igualdad y gestión diversidad (incluyendo las relativas a conciliación) se integran en el Plan de RSC, asignando indicadores y metas, y garantizando su seguimiento periódico y la evaluación de la eficacia de las acciones una vez implantadas. Las conclusiones de dicha evaluación se utilizan como información de entrada para la redacción de un nuevo Plan.

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Flexibilización horaria por personas dependientes:

-máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

-dos horas de flexibilidad horaria si hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial.

Permiso retribuido por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación

especial.

Reducción jornada, cambio de puesto de trabajo, excedencia en circunstancias más beneficiosas, a víctimas de violencia de género.

Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los empleados públicos que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica o derivadas de enfermedades de especial gravedad.

Bolsa del 5% de la jornada anual recuperable para atención a situaciones familiares (hasta el segundo grado).

Procedimiento de trabajo a distancia de la entidad pública Aragonesa de Servicios Telemáticos, con criterios preferentes de autorización para determinados colectivos y/o situaciones específicas, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Turnos rotatorios con posibilidad de cambios a petición del trabajador.

¿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
- 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?

Tarjeta transporte urbano, a disposición del personal de AST, para desplazamientos fuera de la oficina por requerimientos de trabajo.

Flota de vehículos para transporte entre los diferentes centros de trabajo.

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.
- 7. Plan de pensiones.
- 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.

- 14. Otros

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

Sistema de ayudas de acción social.

- Sistema de ayudas de acción social de acuerdo al DECRETO 176/2014 (reforma del Decreto 184/2005), a favor de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, consistente principalmente en las siguientes modalidades:

- Ayuda para hijos con discapacidad.
- Ayuda para guarderías.
- Ayuda para estudios de hijos a partir de los tres años.
- Ayuda para formación y desarrollo profesional del empleado.
- Ayuda para gastos de sepelio.
- Ayuda de carácter excepcional.

Artículo 5. Ayudas para huérfanos de empleados. Este sistema cubre al personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma adscrito a la Entidad.

- Desde el año 2020 se ha puesto en marcha un sistema de ayudas de acción social para personal laboral de AST, en condiciones similares al anteriormente indicado.

Se dispone de espacios habilitados que permiten el descanso en horario de comida.

Dentro del Plan de formación anual se incluye formación en riesgos psicosociales, gestión del nivel de estrés, mindfulness, ...

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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?

- Explícitamente regulado el derecho a la atención médica y al acompañamiento de menores y parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad siempre que por razón de enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- Mejora en los permisos por fallecimiento o enfermedad grave (primer grado consanguinidad y afinidad), pasando respectivamente a 6 y 5 días hábiles, en todos los casos con independencia del desplazamiento requerido.
- Asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.
- Permiso por adopción internacional: retribuciones íntegras en lugar de las básicas establecidas en el EBEP.

- Se amplía la duración de la retribución en excedencia por motivo de violencia de género, de los 2 meses establecidos en el EBEP a 6 meses según Plan Concilia.
- Recuperación del complemento al 100% de las retribuciones en situación de incapacidad temporal. Según convenio colectivo, el personal en situación de baja por IT continuará percibiendo el total de sus haberes reales desde el primer día.
- Bolsa de horas de libre disposición del 5% de la jornada anual para mejorar la conciliación, abierta a todos los supuestos de la vida personal 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.

AST se encuentra adherida al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024, aprobado por el Gobierno de Aragón el día 23 de diciembre de 2020 y publicado en el BOA por Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre; tras el acuerdo alcanzado por la comisión negociadora el 26 de abril de 2023. Conforme con el apartado 2.1 del Plan de Igualdad de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, el plan comprende las agrupaciones de personal funcionario y de personal laboral, que se distribuyen e integran en alguno de los órganos que estructuran la Administración General, entre los que incluye a Aragonesa de Servicios Telemáticos..

Enlace al BOA:
<https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1142981382727&type=pdf>

El Plan de Igualdad de Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST) no ha podido ser inscrito en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, dependiente de esta autoridad laboral, al no ser de aplicación el contenido del artículo 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores. Es de aplicación la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. Con fecha 7 de junio de 2023, fue comunicada la adhesión al Plan al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, a través de la dirección habilitada para ello (registro.planespublicosigualdad@correo.gob.es).

Por otro lado, en octubre de 2019 aprobamos nuestro I Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad, en el que, tras un análisis y diagnóstico de la situación de partida, establecimos 7 objetivos, relacionados con: la integración en la política y estrategia de la Entidad de la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal; garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción; sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la Entidad; mejorar la conciliación; introducir la perspectiva de género y diversidad en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales; garantizar que la comunicación desde la Entidad promueva una imagen de respeto hacia la diversidad; y poner en valor y fomentar la contribución a la igualdad efectiva y no discriminación en nuestra esfera de influencia.

Desde 2021 se cuenta con una Política de Igualdad y Gestión de la Diversidad, alineada con los objetivos del programa RSA+., con objetivos específicos y un plan de acción para su logro. Dichas acciones específicas se integran en el Plan de RSC, asignando indicadores y metas, y garantizando su seguimiento periódico y la evaluación de la eficacia de las acciones una vez implantadas. Las conclusiones de dicha evaluación se utilizan como información de entrada para la redacción de un nuevo Plan.

https://ast.aragon.es/sites/default/files/politica_de_igualdad_y_gestion_de_la_diversidad.pdf

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.

Las acciones contenidas en el Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad (Plan de Igualdad) se incluyen en nuestro Plan de Responsabilidad Social Corporativa anual (Plan RCS).

El Plan RCS está sujeto a seguimiento trimestral, y por tanto también las acciones del Plan de Igualdad.

Adicionalmente, para los dos planes se hace una evaluación final al término del ejercicio cuyos resultados se comparten con todo el personal.

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.

En AST, dentro del procedimiento que regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, para fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad se regula, como criterio preferente de autorización a las personas con movilidad reducida que tengan reconocido un grado de dependencia o una discapacidad.

Además, aquellas personas que tengan reconocido y acrediten un grado de discapacidad que pueda obstaculizar o limitar la prestación de sus servicios por causa de su discapacidad física, sensorial, mental o intelectual, podrán ver modificado su límite de días de prestación de servicios en modalidad de teletrabajo, ampliándose los mismos a 3 días de teletrabajo a la semana, siempre que la organización del servicio lo permita y previa evaluación realizada por la persona facultativa médica competente en los procedimientos de adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud.

Por otra parte, existe la posibilidad de solicitar una adaptación del puesto de trabajo por motivos de salud que persigue esta inserción de las personas con discapacidad en la entidad.

Adicionalmente, de acuerdo a nuestro Plan Estratégico 2022-2025, se ha establecido un objetivo específico para avanzar en la responsabilidad social de la entidad ampliando nuestro compromiso con colectivos vulnerables, así como acciones concretas para su cumplimiento, como por ejemplo analizar la contratación futura para establecer reservas de contratos para colectivos vulnerables. Dichas acciones se encuentran actualmente en implantación.

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.

AST, a través de su dirección - gerencia, ha formalizado su compromiso publico con la Responsabilidad Social Corporativa (Declaración 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022), uno de cuyos principios es el respeto a las personas empleadas y voluntarias.

AST realiza una memoria anual, en la que reflejamos las principales actuaciones realizadas en cada ejercicio y las magnitudes más relevantes que definen nuestra actividad.

A partir de 2017 la memoria anual incluye el informe anual de actividades, el informe de gobierno corporativo y la memoria de sostenibilidad de la entidad.

La memoria se elabora siguiendo la Guía GRI (Global Reporting Initiative). Uno de los puntos incluidos en la memoria, es el de Diversidad e igualdad de oportunidades.

<https://ast.aragon.es/ast-en-cifras>

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.
- 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.
- 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.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

1) Acciones de voluntariado:

Jornadas y charlas, impartidas por voluntarios de AST:

- Iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023).
- Café Profesional Coordinadas 2018 celebrado el 21 de marzo de 2018 en el CIEM Zaragoza, con el tema "Mujer, ciencia y tecnología" y la charla "Agitando las estructuras

organizativas emerge el talento".

- Evento Women Techmakers, organizado por la asociación "Mulleres Tech", que pretende visibilizar a las mujeres en la tecnología. (2017 y 2018).
- Día de Internet, para fomentar, acercar y comunicar los beneficios de Internet y de las nuevas tecnologías. Desde AST hemos impartido charlas a alumnado de educación primaria y secundaria y a personas mayores y realizado campañas de difusión. "Día de Internet 2019", "Día de Internet 2020" , "Día de Internet 2021" . "Día de Internet 2022" y "Día de Internet 2023".
- Iniciativa "La Compañía", en colaboración con el LAAAB (Laboratorio Aragón Gobierno Abierto): Red de voluntariado y mediación digital para mayores de 65 años. Su propósito es la independencia digital de la Generación silver, mediante la formación de personas mayores capaces de afrontar los desafíos tecnológicos, dándoles herramientas y formación para mejorar sus competencias digitales y moverse con soltura dentro de los entornos digitales. En 2022 se han realizado 7 talleres de 2 horas de nivel iniciación (impartidos por voluntarios de AST) y se ha formado un grupo de mediadores digitales a los que se está dando formación desde mayo hasta diciembre, excepto periodo vacacional, con sesiones semanales. La iniciativa ha tenido continuidad en 2023, incorporando un nuevo taller intermedio y formando un nuevo grupo de mediadores. <https://lacompania.aragon.es/>
<https://lacompania.aragon.es/programa-de-actividades-2023/>

2) Acción Social:

- Colaboración con aRopa2, realizando 2 campañas al año de recogida de ropa, desde 2015,
- Programa Tapones para una vida ® promovido por la Fundación SEUR, desde 2017.
- Protocolo para colaborar en la cesión de equipos procedentes de la renovación tecnológica a la plataforma del Tercer Sector de Aragón (2018 y 2019 principalmente). Un ejemplo de las donaciones realizadas es la cesión de 50 Ordenadores, de los retirados por renovación, para su instalación en el Centro Formativo en Kyabé (Chad), que han permitido a jóvenes que terminan la enseñanza secundaria realizar una formación que luego sea capaz de proporcionarles un trabajo adaptado a las necesidades del contexto social, comercial y productivo de la zona.
- Programa de reciclaje de instrumentos de escritura, a través de Terracycle, desde 2019.
- Programa de reciclaje de tóner y tinta, a través de Ecofimática, desde 2019.
- Recogida de pilas y entrega a punto limpio, en la Entidad desde 2018 y extendido al resto del Gobierno de Aragón en 2020.
- Participación en la Semana Europea de la Prevención de Residuos (www.ewwr.org), desde 2017.
- Campañas de recogida de juguetes: REGALA UNA SONRISA, en 2019 y 2023.
- Varias campañas de recogida de alimentos y artículos de higiene con destino al banco de alimentos del Patronato Nuestra Señora de los Dolores.

Más detalle a través de estos links:

<https://ast.aragon.es/compromiso-social>

<https://ast.aragon.es/compromiso-con-el-medioambiente>

<https://lacompania.aragon.es/>

<https://ast.aragon.es/actualidad/taller-de-iniciacion-entre-pantallas>

<https://ast.aragon.es/actualidad/revalidando-la-iniciativa-de-la-compania> (2023)

<https://ast.aragon.es/actualidad/noticia-11f-experiencia-despues-de-las-charlas>
<https://ast.aragon.es/actualidad/resumen-del-11f-mas-presencial> (2023)
<https://ast.aragon.es/actualidad/regala-una-sonrisa>
<https://ast.aragon.es/actualidad/el-poder-de-la-solidaridad> (2023)
<https://ast.aragon.es/actualidad/dia-mundial-de-internet-2021>
<https://ast.aragon.es/actualidad/17-de-mayo-dia-de-internet> (2023)
<https://ast.aragon.es/actualidad/50-ordenadores-para-el-centro-formativo-de-kyabe>
<https://ast.aragon.es/actualidad/retirada-material-obsoleto>
<https://ast.aragon.es/compromiso-con-el-medioambiente-en-ast>

AST ha vinculado las acciones asociadas a su Plan de RSC con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las acciones más relevantes pueden consultarse en el siguiente enlace:

<https://ast.aragon.es/proyectos/ast-se-compromete-con-los-ods-y-la-agenda-2030>

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

1) Acciones de voluntariado:

Jornadas y charlas, impartidas por voluntarios y voluntarias de AST:

- Iniciativa 11F.
- Coordinadas.
- Asociación Mulleres Tech (evento Women Techmakers).
- Departamento de Educación e Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) del Gobierno de Aragón (día de Internet).

2) Acción Social:

- aRopa2 (recogida de ropa).
- A todo trapo Zaragoza (ropa)
- Fundación SEUR (programa Tapones para una vida).
- Plataforma del Tercer Sector de Aragón (cesión de equipos).
- Terracycle (programa de reciclaje de instrumentos de escritura).
- Dirección General de Cambio Climático y Educación Ambiental (Semana Europea de la Prevención de Residuos - www.ewwr.eu).
- Patronato de Nuestra Señora de los Dolores - <http://www.patronatolosdolores.es/>. (Campaña "Regala una sonrisa" para recoger juguetes nuevos y usados).
- LAAAB e IASS (Gobierno de Aragón): Proyecto "LA Compañía"

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

La periodicidad depende del programa o iniciativa.

1) Acciones de voluntariado:

Jornadas y charlas, impartidas por voluntarios de AST:

- Iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (charlas en 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 en varios colegios e institutos). La iniciativa tiene periodicidad anual y venimos colaborando en todas las ediciones desde 2018.

- Café Profesional Coordinadas 2018 celebrado el 21 de marzo de 2018 en el CIEM Zaragoza, con el tema "Mujer y tecnología" y la charla "Agitando las estructuras organizativas emerge el talento". Colaboración en función de propuestas desde la organización.
- Evento Women Techmakers, que pretende visibilizar a las mujeres en la tecnología. (2017 y 2018). En 2017 participación con la ponencia "El talento femenino en la gestión y dirección de proyectos y equipos". En 2018 participación con la ponencia "Gestión TI en el Gobierno de Aragón: ¿y si te llaman 55.000 usuarios?"
- Día de Internet, para fomentar, acercar y comunicar los beneficios de Internet y de las nuevas tecnologías. Desde AST hemos impartido charlas a alumnos de educación primaria y secundaria y a personas mayores, y hecho campañas divulgativas en redes. Hemos participado en los "Día de Internet 2019", "Día de Internet 2020", "Día de Internet 2021", "Día de Internet 2022" (puesta en marcha de la iniciativa "La Compañía": <https://ast.aragon.es/actualidad/nace-la-compania>) y "Día de Internet 2023" (<https://ast.aragon.es/actualidad/17-de-mayo-dia-de-internet>)
La iniciativa tiene periodicidad anual y venimos participando en todas las ediciones desde 2018.
- Iniciativa "La Compañía": arrancó en mayo de 2022 y en la primera edición se realizaron 26 sesiones formativas, 952 formas y 108 asistentes (<https://ast.aragon.es/actualidad/revalidando-la-iniciativa-de-la-compania>). La iniciativa continúa en 2023, con un nuevo programa formativo, que incluye como novedad talleres intermedios, la extensión del programa a Huesca y Teruel capital y la formación de un nuevo grupo de mediadores. <https://lacompania.aragon.es/programa-de-actividades-2023/>

2) Acción Social:

- Colaboración con aRopa2, realizando dos campañas al año de recogida de ropa, desde 2015, Colaboración permanente, salvo las restricciones provocadas por la pandemia y la legislación aplicable a la actividad.
- Programa Tapones para una vida ® promovido por la Fundación SEUR, desde 2017. Campaña permanente.
- Protocolo para colaborar en la cesión de equipos procedentes de la renovación tecnológica a la plataforma del Tercer Sector de Aragón (2018, 2019). A demanda y en función de la disponibilidad de equipos.
- Programa de reciclaje de instrumentos de escritura, a través de Terracycle. Permanente desde 2019, con 1 envío al menos anual.
- Programa de reciclaje de tóner y tinta, a través de Ecofimática. Permanente desde 2019.
- Recogida de pilas y entrega a punto limpio. Permanente para la Entidad desde 2018 y desde 2020 para el resto del Gobierno de Aragón..
- Participación en la Semana Europea de la Prevención de Residuos (www.ewwr.org). Campaña anual en la que venimos participando desde 2017.
- Campaña de recogida de juguetes, prevista anual desde 2019. Se ha visto impactada por la pandemia y las restricciones legales.
- Campaña de recogida de alimentos y productos de higiene para el Patronato Nuestra Señora de los Dolores, realizada entre finales de 2020 y principios de 2021. En enero 2022 y 2023 se lanzó nueva campaña.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Tutorización de alumnos en prácticas, colaborando desde el inicio de AST con diversos centros, y tanto en las sedes de Huesca, Zaragoza y Teruel.

Alumnos procedentes del Ciclo Formativo de Grado Superior de Administración de Sistemas informáticos en Red del centro IES Sierra de Guara de Huesca (1 en 2018); de los Ciclos formativos de Grado Medio de Sistemas microinformáticos y redes, y de Grado Superior de Informática y Telecomunicaciones del CPIFP Los enlaces de Zaragoza (1 en 2018, 2 en 2019, 2 en 2020 y 1 en 2021) y Ciclos formativos de Grado Medio del IES Santiago Hernández (2 en 2022, 1 en 2023). Colaboración habitual

Entre 2022 y 2023 se ha implantado el programa de primera experiencia profesional en AAPP, con la incorporación en la entidad de 3 personas asociadas a dicho programa.

- Charlas en la Universidad, por ejemplo, en 2018, ponencia titulada "Números primos, seguridad y firma electrónica" en la Escuela Politécnica Universitaria de Teruel sobre seguridad y confidencialidad de la información en internet, y su relación con las matemáticas.

- Colaboración con el Programa Expertia de la Universidad de Zaragoza: en 2020 con la ponencia titulada «Incidencias de seguridad en una administración pública: lecciones aprendidas» y en 2022 «Llora como forense lo que no supiste defender en tu análisis de riesgos».

- Charla de orientación hacia el empleo en el ámbito de la tecnología, destinada a alumnos de institutos aragoneses de grado superior, y a estudiantes universitarios y recién titulados de Ingeniería, a fin de que conozcan nuestra Entidad. En esta ocasión la jornada fue a través de videoconferencia: <https://ast.aragon.es/charla-conoce-ast>

- Foros TIC. "Foro técnico sobre sistemas de información del Gobierno de Aragón" se viene realizando desde 2013 como una vía para mejorar la comunicación e intercambio de opiniones entre todos los actores con responsabilidades TIC dentro del Gobierno de Aragón.

- Visitas CPD. Por ejemplo, en el año 2018 visita al CPD de Walqa (Huesca) de los alumnos del CPIFP Bajo Aragón. Y en 2022, visita también al CPD de Walqa de los alumnos Grado superior CESUR FORMACIÓN.

- Visita virtual al CPD de Walqa en el marco de las actividades 11F en 2021.

- Participación en la iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología. Desde 2018.

- Charlas en relación con el Día de Internet en 2019 en centros educativos y de mayores.

- Campaña Día de Internet 2020 "El valor de Internet en tiempos de crisis". Campaña en internet y RRSS para compartir consejos sobre un uso seguro de las nuevas tecnologías, aprender a detectar bulos y estafas; aprovechar las ventajas que ofrece internet; protegerse de los ciberataques más usuales; etc

- Campaña Día de Internet 2020 "El valor de Internet en tiempos de crisis", específica para escolares, con la colaboración de centros educativos.

- Campaña Día de Internet 2021 " Internet palanca de Transformación Digital y Resiliencia". Campaña en internet y RRSS.

- Campaña Día de Internet 2022 " Internet palanca de Transformación Digital y Resiliencia". Para centros educativos, envío de recursos por correo electrónico a los centros para trabajo con el alumnado.

- Campaña Día de Internet 2023 "Seguridad en la red"

- Visitas centros telecomunicaciones. Por ejemplo, en 2019 visita al ubicado en El Cebollar (Ordesa).
- Colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP) en la preparación y tutorización de cursos para la formación del personal del Gobierno de Aragón en el campo de las nuevas tecnologías: herramientas, teletrabajo, seguridad,...
- Iniciativa La Compañía: formación de personas mayores capaces de afrontar los desafíos tecnológicos, dándoles herramientas y formación específica para mejorar sus competencias digitales y moverse con soltura dentro de los entornos digitales, reduciendo así la brecha digital de la generación "silver". Programa iniciado en 2022 y con continuidad en 2023.
- Desayunos innovadores, destinados a la plantilla de la entidad, a modo de formaciones breves y concretas a fin de aprender de experiencias de profesionales muy vinculados a la actividad de AST.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Tutorización de alumnado en prácticas, colaborando desde el inicio de AST con diversos centros educativos en Formación Profesional de las ramas de informática y telecomunicaciones.
- Charlas en la Universidad de Zaragoza.
- Foros TIC, con personal del Gobierno de Aragón y con empresas proveedoras del sector tecnológico.
- Visitas CPD. Centros educativos.
- Iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia" con diversos centros educativos.
- Charlas Día de Internet con diversos centros educativos y de mayores.
- La Compañía, destinada a personas mayores de 65 años.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

- Tutorización de alumnado en prácticas, colaborando desde el inicio de AST con diversos centros, y tanto en las sedes de Huesca, Zaragoza y Teruel. Para cada curso escolar.
- Charlas en la Universidad. A demanda/propuesta.
- Foros TIC. Anual.
- Visitas CPD. A demanda/propuesta.
- Iniciativa 11F. "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", Evento anual, en el que venimos colaborando desde 2018.
- Día de Internet desde 2019. Anual.
- Visitas centros telecomunicaciones. A demanda/propuesta.
- Proyecto permanente en la web de AST para la difusión, formación y sensibilización en un uso seguro de internet, destinado a toda la sociedad, pero con especial énfasis en colectivos vulnerables.
- La Compañía: proyecto cuya primera edición arrancó en mayo de 2022. Se ha revalidado y ampliado la iniciativa en 2023. Ver programa: <https://lacompania.aragon.es/programa-de-actividades-2023/>