

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN DE INTERVENCIÓN SOCIAL

OSZAGALES

CIF:G99167314

Urbanización Parque Roma Local 12 H

50010 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

169

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.

En el momento actual se esta evaluando el Plan de Igualdad, donde quedaban definidas las necesidades y propuestas de/para las personas trabajadoras; y tras su análisis y evaluación se van a introducir mejoras como las medidas de conciliación de la vida laboral 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

Dentro del Plan de Igualdad que se esta acabando de definir, se van a establecer indicadores y medidas a tener en cuenta para conocer la valoración y grado de satisfacción de las personas colaboradoras de la Entidad en relación con las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral

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

Dentro del Plan de Igualdad que se esta acabando de definir, se van a establecer

indicadores y medidas a tener en cuenta para realizar una evaluación y seguimiento de las medidas implantadas, así como la consulta permanente a las personas colaboradoras, por si las medidas han dejado de ser efectivas o si es necesario establecer nuevas y/o adicionales

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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.

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

No se han establecido otras medidas, además de las detalladas en el apartado anterior

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 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?

No se han establecido otras medidas, además de las detalladas en el apartado anterior

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.

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo

- 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.

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

No se han establecido otras medidas, además de las detalladas en el apartado anterior

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

No se han establecido otras medidas, además de las detalladas en el apartado anterior

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación?

Si, plan de igualdad

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

El Plan de Igualdad se esta acabando de definir, por lo que en los próximos meses se encontrará publicado en la web de la Entidad y registrado tal y como establece el RD 901/2020

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

SI

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

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

Desde OsZagales cumplimos con la normativa vigente en relación a la inserción sociolaboral de personas con diversidad funcional y contamos con un Plan específico.

6. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

7. En caso afirmativo, información adicional.

Tal y como se ha detallado anteriormente, en el Plan de Igualdad que se está acabando de definir en el momento actual, se van a introducir indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas a adoptar, así como se va a continuar con la Comisión de Igualdad que garantice el cumplimiento de todos los aspectos detallados en el Plan de Igualdad (incluido seguimiento y evaluación)

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No existe la adhesión ni firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general

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.
- 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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La Entidad tiene un plan de voluntariado publico y conocido por todos los agentes implicados. En todas sus actividades permite la participación de personas voluntarias (siempre con presencia continua de un perfil profesional remunerado)

Las acciones de Acción Social son parte intrínseca de los fines de la Entidad, ya que se

trata de una Entidad sin ánimo de lucro, por lo que el 100% de su actividad es acción social.

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

La Entidad en si misma, promociona acciones de voluntariado dentro de su actividad. Y también participa con otras entidades con Fundacion La Caixa, Escuelas de Tiempo Libre, Fundacion Federico Ozanam para la realización de actividades de voluntariado

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

Como se ha detallado anteriormente, la Entidad cuenta con Plan de Voluntariado y permite la participación de personas voluntarias en toda su actividad, por lo que la periodicidad es continua

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La Entidad tiene entre sus fines la difusión, promoción y conocimiento de la cultura de Aragón. Por lo que en todas las actividades que se realizan, bien desde la Escuela de Tiempo Libre, actividades extraescolares, actividades de Ludotecas o Espacios Jóvenes se realizan actividades de promoción de la cultura. Algunos ejemplos son: conocimiento de la normativa de actividades juveniles, conocimiento geográfico de la Comunidad autónoma, celebración de días relevantes: 5 de marzo, 23 de abril, 12 de octubre; así como rescatar actividades/tradiciones propias: la tronca, la jota, etc.

Además, aunque la sede física se encuentra en Zaragoza capital se realizan actuaciones en todo el territorio Aragonés. Se ha desarrollado un proyecto de intervención comunitaria en la Comarca del Ribagorza y se realizan cursos de Monitor/a y Director/a de Tiempo Libre en los diferentes municipios que lo solicitan de la Comunidad Autónoma.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas actividades se realizan con todos los colectivos con los que la Entidad realiza su actividad: entre 3 y 12 años en actividades extraescolares y ludotecas: entre 12 y 30 años en Espacios Jóvenes; a partir de 18 años en la Escuela de Tiempo Libre, a partir de 16 años en los programas de inserción sociolaboral, etc.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas actuaciones se realizan de forma cotidiana en todas y cada una de las actividades que se realizan. Tienen carácter puntual y/o continuo