

## RSA PLUS 2022 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**EL JUSTICIA DE ARAGÓN**

CIF:S5090001H

C/D. Juan de Aragón nº:7.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

### CONCILIACION

La normativa en materia de conciliación, está siendo cada vez más exigente no solo para las organizaciones sino también para el entorno familiar y su corresponsabilidad.

El Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sienta las bases de una nueva conciliación laboral y familiar sobre dos pilares: la adaptación de la jornada y formas de trabajar (art 34.8 ET) y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos (art 48.4/10 y art. 37.4/6 del ET).

La nueva regulación, en esta materia, busca el diálogo y negociación en la vida laboral y familiar de cada trabajador y trabajadora. En este contexto la imposibilidad de conciliar además de afectar a las personas trabajadoras de forma directa, trae consecuencias negativas para la empresa por lo que se requiere que las organizaciones sean flexibles y abiertas al dialogo.

Las organizaciones deben ser responsables del bienestar de sus trabajadores acompañándolos en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad y un instrumento de atención a las necesidades personales y familiares de cada trabajador y trabajadora.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. Este Sello permite reconocer aquellas organizaciones que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

### 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.**

El plan de conciliación aprobado por El Justicia de Aragón previa propuesta de la mesa de negociación recoge las medidas que se relacionan a continuación y ha sido difundido entre todas las personas empleadas de esta Institución.

En el compromiso público adquirido por El Justicia de Aragón con el principio de igualdad y no discriminación pone en valor la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La Institución además de tener entre sus funciones la defensa de derechos y libertades de la ciudadanía aragonesa quiere ser un referente en esta materia. El Plan de Conciliación ha sido consensuado con el personal que trabaja en la misma, a través de la mesa de negociación del Justicia de Aragón teniendo en cuenta a las personas a las que va dirigido. Dicho plan es un documento vivo que se actualiza tras el análisis del grado de satisfacción del mismo, de la evolución de las necesidades planteadas y de las propuestas efectuadas y que se llevan nuevamente a la mesa de negociación.

**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 realizan encuestas de satisfacción, se dispone de un buzón de sugerencias y se realizan reuniones de grupo e individuales entre los empleados, la responsable de personal y la dirección.

Tal como se ha indicado en el punto 2 del análisis de las encuestas de satisfacción, de las respuestas obtenidas a través de los medios citados se elaboran propuestas de mejora para incorporar al plan de conciliación que se consensuan en la mesa de negociación del Justicia de Aragón.

**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**

Además del análisis de las encuestas de satisfacción, las sugerencias recibidas bien por escrito o directamente, las conclusiones de las mesas de negociación y los estudios de caso individualizado se toman las medidas que procedan que se incorporan al Plan de Conciliación.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Modificación de la RPT al objeto de dotar un nuevo puesto en el área de informática con el objetivo de permitir la conciliación a la única persona que hasta el momento existía en dicha área. Las características del puesto y la materia dificultaban la conciliación a dicho 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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

Se pone a disposición de los trabajadores de 6 plazas de parking para las que se da prioridad a aquellas personas que no pueden llegar mediante transporte público o bien se precise por necesidades de conciliación.

## **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.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 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?**

- \* Ayudas económicas para sepelio, bodas, divorcios.
- \* Gratificación por jubilación, invalidez absoluta y gran invalidez.
- \* Ayudas económicas por viudedad y orfandad.
- \* Ayudas económicas para la adquisición de primera vivienda.
- \* Ayudas asistenciales en situaciones de necesidad como puede ser tratamientos internaciones no cubiertos por la seguridad social, adaptaciones en domicilio a la dependencia,
- \* seguro de vida.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- \* Posibilidad de coger las vacaciones por días sueltos en casos de conciliación y no por periodos mínimos de cinco días.
- \* Posibilidad de coger vacaciones fuera de los meses de verano.
- \* Análisis de situación caso a caso para adaptar la jornada laboral a las necesidades personales y familiares.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

El principio de igualdad entre las personas en los ámbitos de trabajo, constituye uno de los elementos esenciales de las sociedades modernas, suponen la garantía de protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras y un trato equitativo a todos los niveles de la organización.

Los países miembros de la Unión Europea regulan cada vez más el tratamiento de la diversidad mediante legislación nacional y transnacional. En España, en los últimos 20 años, ha adquirido especial relevancia la diversidad derivada del género, así como la diversidad entre las personas con distintas capacidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social).

Recientemente, la normativa aprobada en materia de Igualdad de género en el ámbito laboral ha supuesto un cambio que deben afrontar todas las organizaciones nacionales. El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad de las empresas y su registro han supuesto un cambio en las nuevas obligaciones existentes en las organizaciones con sus trabajadores. Su incumplimiento es considerado como una infracción muy grave en materia de relaciones

laborales, de ahí que este apartado adquiera una mayor importancia en este momento. Desde el 8 de marzo de 2022, las organizaciones de 50 o más personas empleadas tienen la obligación de contar con un plan de igualdad y registrarlo en el REGCOM.

Así mismo, es importante destacar la normativa que vela por la no discriminación y la igualdad de trato por cuestión de origen. La Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico o la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Las organizaciones están obligadas a mantener un lugar de trabajo en el que no se discrimine a las personas por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley, es decir, que ninguna persona reciba un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con sus competencias personales o profesionales.

La sociedad española es actualmente una sociedad diversa en su composición de población y, en consecuencia, en la composición de sus organizaciones. La diversidad en las organizaciones supone reconocer las diferencias, tanto socio-demográficas como de capital humano que hacen a las personas únicas y a los grupos heterogéneos. Este reconocimiento supone una primera etapa necesaria, dirigida a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la inclusión de colectivos diversos en el mercado laboral en condiciones de igualdad. La gestión de la diversidad parte de aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido.

Las organizaciones que optan al Sello RSA+ velarán porque las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, desempeño profesional, formación y promoción de las personas, integrarán acciones específicas tendentes a garantizar, por encima de las exigencias legales, una igualdad de trato y no discriminación a todos los niveles de la organización y desarrollarán políticas tendentes a configurar plantillas diversas en un ambiente inclusivo.

## **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, un conjunto de medidas

**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.**

Si bien la Institución no tiene la obligación legal de aprobar, registrar e implantar un plan de igualdad, el hecho de ser El Justicia de Aragón el garante del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en las actuaciones de las administraciones públicas aragonesas nos impulsa también a ser un referente y por ello se ha adoptado la decisión de aprobar un plan de igualdad que en estos momentos está en la fase de diagnóstico. No obstante, nos estamos planteando la posibilidad de dar un paso más y poder avanzar hacia un plan de

gestión de la diversidad. Las medidas para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la no discriminación en la actuación de esta Institución se adoptan teniendo en cuenta un concepto amplio de igualdad por razón de género y atienden también cuestiones que tienen que ver con la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Más aún, a este concepto amplio de igualdad se incorpora cualquier colectivo susceptible de ser discriminado. En cuanto a las medidas adoptadas en la Institución, estas no solo hacen referencia al personal interno, sino que se tiene en cuenta en las empresas prestadoras de servicios, material y equipamiento a esta Institución incluyendo en los procesos de contratación la exigencia, como condición especial de ejecución, de un plan de igualdad aprobado y registrado, o al menos un plan de medidas que garanticen la igualdad y la no discriminación en dichas empresas. Asimismo se realizan compras y peticiones de servicio a empresas de economía social. Si bien la Institución no dispone de un plan específico de inserción de personas con discapacidad, en El Justicia de Aragón al tratarse de un acceso que debe cumplir lo establecido por la normativa en materia de función pública, se garantiza la reserva en los procesos selectivos de personal con discapacidad. En cuanto a las medidas concretas de igualdad de oportunidades se reflejan en los apartados siguientes.

**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.**

El asesor en materia de igualdad y no discriminación y la Secretaria General realizan la evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas en materia de igualdad cuyas conclusiones trasladan al Justicia al objeto de modificar las medidas existentes o implantar nuevas medidas. Todas las medidas adoptadas son objeto de debate en la mesa de negociación del Justicia de Aragón que se reúne al menos una vez al año y siempre que algunos de los miembros lo solicita.

**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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

.

**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.)?**

SI

#### **9. En caso afirmativo, información adicional.**

El Justicia de Aragón se ha adherido a la red española del pacto mundial.

El Justicia de Aragón como miembro de la Federación Internacional de Ombusman (FIO) han aprobado el Pronunciamiento 6/2021 de la Asamblea General de la FIO sobre la ?Pandemia, Buena Administración y Derechos Humanos de las Mujeres? que implica un compromiso público a favor de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, así como de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

#### **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**

Indique cuales de las siguientes prácticas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en su empresa u organización.

#### **Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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**

Cada vez son más las organizaciones y empresas que ejercen su Responsabilidad Social a través de la gestión directa y/o la participación en acciones sociales diferenciadas de su actividad principal y, a la vez, alineadas con su estrategia. El voluntariado corporativo emerge como formato específico dentro de este ámbito, fusionando la ayuda eficaz a colectivos en situación de vulnerabilidad o necesidad, el crecimiento personal e implicación voluntaria de las personas empleadas y la imagen de compromiso social de la organización o empresa.

El voluntariado queda regulado a nivel autonómico por la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (BOA de 10 de julio de 2018) con el objetivo de adaptarse a la estatal aprobada en 2015 (Ley estatal 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado) y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI, un modelo de voluntariado solidario, abierto, participativo, transparente, inclusivo, intergeneracional, transformador y de calidad.

A los efectos de esta ley, se entiende por acción voluntaria (Art. 3) la actividad dirigida a la satisfacción del interés general, desarrollada por personas físicas en entidades con voluntariado, siempre que reúna las siguientes condiciones: a) Que su realización sea resultado de una decisión voluntaria y libre, y no traiga causa de una obligación personal o de deber jurídico; b) Que tenga un carácter solidario y comprometido; c) Que se realice sin ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos regulados en el artículo 11.f) y d) Que se lleve a efecto en función de programas concretos, promovidos por cualesquiera de las entidades con voluntariado reguladas en esta ley.

Los ámbitos de intervención del voluntariado (Art. 6) quedan ampliados de forma que la acción voluntaria podrá desarrollarse en todos aquellos ámbitos cívicos, políticos, culturales y económicos que contribuyan a promover la mejora de las condiciones de calidad de vida de las personas o el desarrollo social y, de forma específica, nombra los ámbitos a) social, b) internacional de cooperación al desarrollo, c) ambiental, d) cultural, e) deportivo, f) educativo, g) sociosanitario, h) ocio y tiempo libre, i) comunitario, j) protección civil, k) cualesquiera otros de naturaleza análoga que, ajustándose a lo dispuesto en la ley, puedan contribuir a la satisfacción del interés general.

Este marco jurídico del voluntariado incorpora a la empresa por vez primera como agente necesario para el desarrollo de la actividad voluntaria a través de la acción voluntaria corporativa (Art. 37), en la que empresas y organizaciones desarrollan las actividades a través de entidades con voluntariado, con las que se suscribe un acuerdo en el que quedan establecidas las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa u organización que corresponda.

Las actividades relacionadas con acción social y voluntariado corporativo tienen su complejidad debido a factores como: el diferente lenguaje y objetivos que manejan empresas y ONGs, la diferente visión de la rentabilidad que se busca y la forma de medirla, las expectativas generadas en los empleados, la importancia de la calidad de la ayuda a los beneficiarios, etc. Para facilitar este entendimiento entre organizaciones con el Sello RSA, el

IAF ha puesto en marcha la Ventana de Cooperación.

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

Patrocinio, impulso y difusión de actuaciones llevadas a cabo por entidades sociales, especialmente en materia de mayores, menores, discapacidad, grupos vulnerables, derechos de la ciudadanía y salud en su más amplio concepto.

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

- Federación de asociaciones gitanas,
- Fundación Ebropolis,
- Fundación Proyecto Hombre.
- Fundación La Caridad.
- Asociación aragonesa pro salud mental. ASAPME.
- Patrocinio del proyecto de hermanamiento con León (Nicaragua) en relación con la defensa de los derechos de la infancia y mujer.
- ATADES Zaragoza y Huesca.
- Fundación DFA.
- Fundación ADISLAF
- Fundación ONCE
- Fundación IBERCAJA
- Fundación BANTIERRA.
- Fundación LACAIXA.
- Fundación APE (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación seminario de investigación para la paz de Zaragoza.
- Fundación El Refugio.
- Banco de alimentos.
- TCA Aragón. (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación de entidades para la acción integral con migrantes. CEPAIM.
- FIO. Federación internacional de Ombudsman.
- Federaciones deportivas
- Colegios profesionales.

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

Al menos una vez al año y siempre que sea posible a petición de las entidades indicadas.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

La implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno.

El tejido empresarial aragonés y las distintas instituciones y organizaciones que lo forman, tienen un compromiso con la cultura en Aragón, entendiendo el concepto desde los diferentes ámbitos de aplicación (artístico, musical, literario, patrimonial, deportivo...), y enmarcado dentro de su Responsabilidad Corporativa.

Hoy en día, la Cultura es un motor de desarrollo cada vez más importante, generador de empleo y riqueza. En Aragón es uno de los sectores principales debido a nuestra historia y a la diversidad de culturas que la forman.

Conservar y seguir desarrollando la Cultura en todos los ámbitos es fundamental para nuestro crecimiento como sociedad.

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

El Justicia de Aragón es editor de libros y otras publicaciones relacionadas de modo directo o indirecto con la cultura en Aragón. Es especialmente prolijo en ediciones en materia de patrimonio y derecho propio.

La Institución acoge presentaciones de libros no editados por ella y relacionados con el mundo de la cultura en Aragón.

Acoge exposiciones de pintura realizada por pintores aragoneses. Cabe destacar las exposiciones de personas con discapacidad.

Acude y difunde eventos relacionados con la cultura en Aragón.

Se realizan jornadas de puertas abiertas y visitas programadas para colegios y otros colectivos al objeto de dar a conocer el patrimonio artístico de la sede de la Institución y de la figura histórica y actual de esta Institución aragonesa.

Se ha habilitado un espacio de exposición permanente en torno a la figura de D. Emilio Gastón.

Fomento de la igualdad en deportes como el futbol femenino. (FFAragón)

Apoyo a la declaración de La Jota Aragonesa como patrimonio cultural inmaterial por la UNESCO.

Apoyo a la asociación aragonesa de guiñote "Guiñarte" para su declaración como Bien de Interés Cultural Inmaterial de Aragón.

Convocatoria a los alumnos de los conservatorios medio y superior de Aragón para participar en los eventos de la Semana de Justicia.

Difusión del derecho público y privado aragonés a través de foros de debate, encuentros, publicaciones, ....

Tutorización de alumnos de diferentes disciplinas en prácticas curriculares y extracurriculares de UNIZAR y de la Universidad San Jorge.

Convocatoria de una beca en El Justicia de Aragón para el conocimiento histórico y actual de esta Institución estatutaria.

Conferencias en la Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge, colegios e institutos y en otras entidades públicas y privadas a demanda.

Realización de foros de debate en materia de derecho propio aragonés y en materia de derechos ciudadanos.

Asistencia a homenajes y reconocimientos de personajes del mundo de la cultura en Aragón para potenciar el valor de su trayectoria y la incidencia en nuestra tierra.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Universidad de Zaragoza

Universidad San Jorge

Fundación Ibercaja

Grupo Herald

Grupo Prensa Ibérica.

Colegios profesionales.

Academia Aragonesa de Jurisprudencia.

Administraciones públicas aragonesas

Conservatorios de música en Aragón

...

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

En el caso de publicaciones de libros, al menos dos al año.

Publicaciones periódicas: revista Actualidad del Derecho en Aragón, tres al año.

Edición de las actas del Foro de Derecho Aragonés, una al año.

El resto de actuaciones responden a la demanda o a la disponibilidad de la agenda.