

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

YMCA

CIF:G28659308

C/Pedro Cerbuna nº:2

50005 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

11/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

205 en Aragón. en España 600.

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 YMCA existen medidas de conciliación para los trabajadores. En función la la retribución salarial el personal se puede acoger a diferentes medidas y algunos comunes a todos los equipos. estas medidas están recogidas en el Plan de Igualdad (en pdf en nuestra página web: (www.ymca.es)

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

A través del cuestionarios de clima laboral la organización recoge la valoración de estas medidas así como las nuevas propuestas.

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

si. A través del cuestionario de Clima laboral.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

La Fundación Lealtad acredita la transparencia y buenas prácticas de aquellas asociaciones y fundaciones de acción social que cumplen los 9 Principios de Transparencia y Buenas Prácticas. En YMCA nos sometemos de forma voluntaria a esta auditoría y esta semana hemos renovado nuestro sello de ONG Acreditada durante los próximos dos años. Dentro de las Buenas Prácticas ponemos en valor las medidas de conciliación que nuestros Órganos de Gobierno avalan cada año.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 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?

Las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que más utiliza el personal de YMCA son:

campamentos gratuitos para los hijos e hijas.

Ampliación a 3 días los días de asuntos propios.

posibilidad de teletrabajo

siempre que sea posible, adaptación de horario en función de necesidades familiares.

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

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

La organización cuenta con vehículos propios para utilizarlos en viajes de trabajo.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina¡?!)
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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?

campamentos gratuitos en algunos casos y, en otros, con un descuento de un 40% en los campamentos de verano (dependiendo de la retribución de los trabajadores)

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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

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

ampliar a tres días de asuntos propios. Nuestro convenio marca 2 días.

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

Convenio o Acuerdo: YMCA

Expediente: 90/11/0936/2022

Fecha: 01/09/2022

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: FRANCISCO DE BORJA AMADOR MARTINEZ

Código 90113912112022.

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 seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de YMCA se realiza por las personas designadas en la Comisión negociadora del Plan de igualdad. El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

En el Plan de igualdad se detalla la metodología para el seguimiento, objetivos de la evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación del impacto.
el Plan de igualdad se encuentra en nuestra página web : www.ymca.es

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.

Dentro de los programas de empleo que tenemos en marcha definimos como objetivo que, un porcentaje de las personas insertadas en el mercado laboral, sean personas con certificado de discapacidad. Igualmente YMCA cumple con el porcentaje exigido en plantilla con certificado de discapacidad.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.

Cumplimos con los indicadores que marca la Fundación Lealtad y somos auditados por ellos.

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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto

diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)

- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

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

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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Dentro de nuestro objeto social el voluntariado tiene un papel clave. Los órganos de gobierno están formados por voluntarios y voluntarias, Los consejos asesores regionales también y todos ellos marcan la estrategia de la organización junto al equipo técnico. En todos los programas que llevamos a cabo el voluntariado participa con un rol y perfil definido.

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

Somos una de las organizaciones que acoge voluntarios y voluntarias de la red de oficinas de la Fundación Lacaixa. Cada año dedicamos varias semanas al voluntariado de la Fundación, acogiendo personal de diferentes oficinas de Caixabank en los diferentes centros de YMCA.

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

De lunes a sábados durante el curso escolar. en vacaciones escolares a través de campamentos o colonias urbanas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

YMCA acompaña a un 65% de familias de origen extranjero (400 familias en Aragón), por tanto, teniendo en cuenta el ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD intervenimos con actividades de refuerzo educativo, talleres familiares donde se enseña la cultura española y aragonesa (cocina, costumbres) y fundamentalmente el idioma español con clases de Español para extranjeros en horario de mañana y tarde. también se organizan excursiones y actividades a lugares típicos de nuestra región y nuestro país.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

con familias inmigrantes y españolas

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

diarias

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

en las acciones formativas de voluntariado, de trabajadores y personal en prácticas puntualizamos en los ODS prioritarios para YMCA y donde surgen los objetivos de nuestras actividades y de nuestra misión.
estas acciones formativas se realizan mensualmente.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

de una forma transversal los ODS seleccionados por YMCA intervienen para la definición de los objetivos de las diferentes actividades y programas de Intervención Social, formación, vivienda, empleo, reparto de necesidades básicas, alimentos, ropa, productos de higiene, etc.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Los objetivos que se establecen por áreas y programas tienen como resultado siempre un impacto sobre las familias, niños, niñas y jóvenes. el % de impacto es el que medimos con los indicadores marcados como retos en los objetivos y siempre responden a uno o a varios ODS a la vez.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de los ODS responden a cada uno de los objetivos de los programas y actividades:

ODS 1: Fin de la Pobreza: intervención familiar, talleres familiares, acceso a una vivienda digna, reparto de productos de higiene, mobiliario.

ODS 3: Salud y Bienestar: reparto de alimentos, actividades deportivas semanales (natación para niños y adultos), actividades de ocio y tiempo libre.

ODS 4: Educación de calidad: Refuerzo Educativo para niños y jóvenes, Formación para el empleo.

ODS 5: Igualdad de Género.: las mujeres representan el 77% de la plantilla de YMCA.

ODS 8: Trabajo Decente y crecimiento económico: Es un objetivo implantado dentro y fuera de la organización a través de nuestra agencia de colocación trasladamos a las empresas cuando les ofrecemos candidatos la obligación de la contratación y el cumplimiento de la normativa.

ODS 13: Acción por el Clima: la medición de nuestros suministros de luz, papel, reciclaje, etc.. se miden mensualmente para llevar control de un uso responsable. estas mediciones son auditadas para la renovación mensual de la ISO 14.001

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos: tanto a nivel estatal como en Aragón estamos adheridos a plataformas junto a otras entidades sociales (Red Aragonesa para la Inclusión social, Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, Consejos de Juventud, Plataformas de Infancia, Consejo Sectorial de Acción Social del Ayuntamiento de Zaragoza, Programa CaixaProinfacia, Programa Incorpora de Fundación LaCaixa etc etc..) se definen objetivos conjuntos y se realiza seguimiento para la consecución de los objetivos.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

la mayor parte de nuestros grupos de interés son financiadores de nuestros programas. En la mayoría de los casos nos solicitan seguimiento y medición de los indicadores relacionados con los ODS. Los trabajadores también conocen los resultados finales a través del informe de Revisión por la Dirección auditado por la certificación ISO 9001 y

14001. en este informe se relacionan los objetivos de los programas con los ODS prioritarios en YMCA.