Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN IBERCAJA
CIF:G50000652
Pza. Basilio Paraiso 2.-
50008 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

15 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

115 personas

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.

Además de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad, se ofrecen medidas específicas de conciliación que den respuesta a las necesidades de cada
persona y de su centro.

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

NO

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

Se realizó la reunión de seguimiento del plan y se levantó la correspondiente acta.

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.).
- 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

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

Adecuación de la reducción de jornada al horario más conveniente para la conciliación.
Los empleados perciben el 100% de su sueldo durante el periodo de baja.

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 ?
- 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?

Servicio de comida en las formaciones
Ventajas en productos financieros pactados con el Banco específicos para empleados
Plan de vacunación de gripe y pruebas test COVID para los empleados

Acceso a formar parte del Club Social y Cultural de Ibercaja, con actividades deportivas en diferentes disciplinas
Acceso a instalaciones deportivas del Campus Ibercaja
Portal interno: Recursos Humanos responde
Se ha ofrecido por primera vez el plan de pensiones de empresa al personal de Fundación con una aportación inicial por parte de la entidad y la misma aportación que realice el empleado hasta el límite establecido

¿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.
- 8. Otras medidas

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

Posibilidad de teletrabajo para el cuidado de menores en caso de coronavirus.
Adecuación de la reducción de jornada al horario más conveniente para la conciliación.
Los empleados perciben el 100% del sueldo durante el periodo de baja.

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.

El Plan de Igualdad de Fundación Ibercaja está accesible en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con el código de acuerdo localizador 90109562112021
https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal

Se ha informado a todos los empleados de la existencia del Plan de Igualdad, se han realizado formaciones para todo el personal y está disponible en el portal del empleado para poder consultarlo y descargarlo en cualquier momento.

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 comité de seguimiento se reúne para realizar la evaluación del plan y levanta la correspondiente acta

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.

Existe a nivel interno un procedimiento sobre la cuota de empleados reservado a personas con discapacidad.

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.

Fundación Ibercaja está adherida a Pacto Mundial y ha presentado el correspondiente informe de progreso.. Además, forma parte de la Asociación Española de Fundaciones, a Fundación SERES, a DIRSE.

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.
- 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.
- 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.

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 definan 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.

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.
- 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

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

Fundación Ibercaja es la entidad que gestiona Voluntariado Ibercaja, dirigido a los empleados del Grupo Ibercaja. "En Ibercaja entendemos el voluntariado corporativo como el esfuerzo planificado y organizado que busca motivar y apoyar a sus empleados a hacerse voluntarios, bajo la gestión de su empresa". Es un programa centralizado gestionado por Fundación Ibercaja como línea única de estrategia de participación., con implantación a nivel nacional. LA gestión cumple con el marco jurídico en: cumplimiento de la Ley 45/2015 de Voluntariado (derechos y deberes, seguro, identificación).
Las actividades se desarrollan en cuatro líneas:
- Formación: colaboración en la impartición de talleres sobre nociones básicas de diversos temas dirigidos a distintos colectivos.
- Acompañamiento emocional: apoyo a personas con carencias afectivas o situaciones de vulnerabilidad.
- Actividades lúdicas: participación en actividades con un claro fin social y de gran calado entre la población.
- Sensibilización: desarrollo de jornadas en colaboración con entidades haciendo propios sus objetivos y metas.

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

Voluntariado Ibercaja desarrolla acciones propias de Fundación Ibercaja, como los talleres de finanzas básicas para público en general, y en colaboración con entidades sociales para sumarse a las campañas ya existentes y reforzar los objetivos de dichas asociaciones. Algunas de las entidades con las que se colabora: Cruz Roja, Bancos de Alimentos, Atades, AECC, Cooperación Internacional, Fundación Princesa de Girona..

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

La programación de actividades se extiende a lo largo del curso escolar, no realizando actividad durante los meses de julio y agosto. La frecuencia depende del tipo de actividad que puede ser puntual, como la recogida de alimentos, o continuada como el programa Rescatadores de talento en colaboración con Fundación Princesa de Girona, que requiere un compromiso mensual durante seis meses.
Lo importante es que cada voluntario/a elige en qué quiere colaborar y el tipo de compromiso.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Uno de los principales objetivos de Fundación Ibercaja es acercar la cultura a toda la sociedad, como un elemento de desarrollo personal, progreso social y motor económico.
En este sentido, se realiza una amplia difusión de su completo programa de actividades culturales. Para cada iniciativa se desarrolla un plan de medios y se eligen los canales más apropiados, en función del público al que van dirigidas. Se utilizan todos los canales disponibles: redes sociales, prensa escrita, prensa digital, radio, espacios en televisión, catálogos y folletos, página web, notas de prensa, boletines digitales, correo electrónico, etc.
Una de las líneas estratégicas de Fundación Ibercaja es el desarrollo territorial, especialmente a través de la figura de Goya, contribuyendo así a la difusión y promoción de su figura y obra tanto en el Museo Goya como en actividades fuera de nuestro territorio.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Cada actividad tiene definido un público concreto, en función de sus características. Para Fundación Ibercaja es importante que ningún segmento de la sociedad quede fuera, por ello se realiza un especial esfuerzo en programar exposiciones, conciertos, ciclos de conferencias, representaciones teatrales, certámenes, programas didácticos?, para todas las edades y todos los públicos, sin descuidar a los que residen en zonas desfavorecida de Aragón que sufren despoblación.
Para lograr este objetivo, Fundación Ibercaja se apoya en los agentes culturales locales estableciendo alianzas para lograr el desarrollo cultural de nuestro territorio.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Semanalmente se comunican las actividades culturales programadas por Fundación Ibercaja, con el fin de que lleguen a todos nuestros usuarios, Así también, se hacen eventos especiales de comunicación que lleguen a la sociedad en general y especialmente a la aragonesa donde se realizan la mayoría de actividades culturales.