

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

CÁRITAS DIOCESANA DE JACA

CIF:R2200465I

C/Seminario nº:8

22700 - Jaca

Huesca

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye el plan de personal de su organización un sistema de Políticas de Conciliación o un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

NO

Información adicional.

No hay un plan debido a la dimensión de la entidad (ya que sólo está compuesto por cinco personas), pero se facilita al personal adecuar la jornada laboral para la conciliación de la vida laboral y familiar del trabajador.

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

NO

Información adicional sobre el sistema de valoración

Todas las necesidades que plantea un trabajador, se valoran y se aplican las medidas para que el trabajador pueda conciliar su trabajo con su vida.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan o conjunto de medidas?

NO

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

No se aplica.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿Posee la organización el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen espana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la

organización?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Otras medidas

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

Otra de las medidas adoptadas para la conciliación de la vida laboral con la familiar es el teletrabajo.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online

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

...

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Otros beneficios sociales

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

Debido a la pequeña dimensión de la entidad, no se aplican los beneficios sociales detallados en el cuestionario.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Otras medidas

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

A la fecha, no se ha dado ninguno de los casos expuestos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, 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 de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

En el año 2019 se aprobó el Plan de Igualdad de nuestra entidad, que será revisado con carácter anual.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

El compromiso con la gestión y la diversidad de nuestra entidad, está plasmado en:

Los Estatutos aprobados en el año 2006.

El Plan de Igualdad aprobado en el año 2019

Código Ético aprobado en el año 2019

Creación del Equipo de Apoyo al Voluntariado (constituido en el año 2019)

Aprobación del Plan de Acción Voluntaria así como de los correspondientes programas (Voluntariado y Formación, Secretaría y documentación, Albergue de Transeúntes, Habilidades sociales para mujeres, Animación comunitaria, Administración y contabilidad, Textil y Despensa solidaria)

¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión 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, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

NO

En caso afirmativo, ¿cuales?

..

¿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

Organización general y comunicación

- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)

- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)

- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.

- 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.

Formación y promoción profesional

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

No procede

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

No procede

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

No procede

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

No aplica

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

No aplica

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

No aplica