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

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN DFA, Disminuídos Físicos de Aragón
CIF:G99118598
C/José Luis Pomaron 9.-
50008 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

01/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

699 a 31/12/2022

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.

Nuestro Plan de Igualdad pone el foco en los objetivos generales y específicos y en las medidas que se están implantando en la Fundación.
Así, entre nuestros objetivos generales, está avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.
Y de entre nuestros objetivos específicos, a fin de facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:
*Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
*Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en la legislación vigente.
*Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.
*Utilizar nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación efectuará la valoración de los objetivos y medidas que se implementan con nuestro Plan de Igualdad.

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

Nuestro Plan de Igualdad contempla especificamente las acciones de seguimiento y evaluación a fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos durante y tras su desarrollo e implementación.
El seguimiento y evaluaciónn se realizará, por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, de forma programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.
El seguimiento y evaluación dependerá del objetivo y acción concreta; así por ejemplo:
*En relación al objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla: se efectuará de modo constante
*En relación al objetivo de informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en la legislación vigente, se efectuará de modo constante
*En relación al objetivo de garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación, se efectuará de modo constante.
*Utilizar nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos.

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.

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

En atención a la diversidad de actividades de la Fundación, se trata en implementar medidas que favorezcan la organización del tiempo de trabajo de los empleados, lpero manteniendo siempre el nivel de productividad y la calidad del servicio.

¿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
- 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?

Teniendo en cuenta la multitud de actividades de Fundación Dfa es dificil unificar nuestras medidas, pues dependen del tipo de servicio, pero en todo caso se trata de favorecer la conciliación del trabajador.

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.

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Nuestro Convenio Colectivo recoge en el CAPITULO VIII, "Mejoras sociales", recoge medidas concretas de conciliación implantadas en la Fundación.
Así, por ejemplo, el artículo 65, Fondo de Protección Social, por ejemplo, establece:
"Se dota anualmente con una cantidad inicial de 8.000 ?, no acumulables, único para todas las personas sujetas a este Convenio, incluso los que lo son por
adhesión, un fondo de protección social, cuyo objetivo es atender a situaciones extremas y extraordinarias de las personas trabajadoras.
Aquellas personas empleadas que estén en una situación extraordinaria pondrán en conocimiento del Comité de Empresa dicha circunstancia, éste la analizará conjuntamente con el Centro de Apoyo Social y posteriormente propondrán a la Dirección la concesión de una ayuda.
Se establece un periodo máximo de respuesta de 15 días desde la fecha de entrada de la solicitud. A final de año se emitirá un informe no nominativo dónde

aparezcan todas las solicitudes aceptadas y rechazadas, importes concedidos y motivos de las solicitudes."

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

Nuestro Convenio Colectivo recoge en el CAPITULO VI, "Conciliación vida laboral, familiar y formación profesional", recoge medidas concretas de conciliación implantadas en la Fundación.
Así, por ejemplo, el artículo 49.10, por ejemplo, establece:
"El personal empleado tendrá derecho a un máximo de veinticuatro horas al año, para asistencia a actos médicos. Dichas horas podrán ser utilizadas para
acompañar a parientes de primer grado de consanguinidad y cónyuge a dichas consultas.
Los permisos retribuidos de este artículo, se aplicarán también a las uniones extramatrimoniales estables de las personas empleadas, con al menos un
año de convivencia previa, aportando el certificado de empadronamiento al departamento de recursos humanos."

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.

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/ayudaPorNif

El CIF de la empresa para poder acceder es G99118598

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.

La fase de seguimiento y evaluación nos permite conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.
El seguimiento y evaluación se realiza por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, creada para interpretar el contenido del Plan.
El seguimiento se realiza de forma programada, variando el lapso de tiempo según el elemento a analizar.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Como entidad que trabaja con, por y para los derechos de las personas con discapacidad, velamos por su plena inserción laboral, con distintas medidas que se desarrollan desde el mismo proceso de selección, velando por la no discriminación a otras como la adaptación del puesto de trabajo.

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Somos una Entidad comprometida con la igualdad de oportunidas, es un pilar importante en nuestra ética, es una política de actuación, que parte desde nuestro Patronato, pero si bien comulgamos con todos los principios del Pacto Mundial, no estamos adscritos; se está valorando la suscripción de la Carta de la Diversidad y la obtención de la ISO 26000.

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

- 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.
- 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.
- 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 definan 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.
- 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Dfa dispone de un Plan de Voluntariado en continua revisión que incluye las acciones de voluntariado en las que tanto personas voluntarias como personas empleadas pueden colaborar. Este plan está en constante revisión y tiene una validez bianual. El Plan actual corresponde al periodo 2022 ? 2024 y se puede consultar en la web de Fundación Dfa.
El personal laboral de la organización realiza acciones voluntarias en:

- Actividades de ocio inclusivo para personas con discapacidad física y/o intelectual en los Centros de Actividades Socioculturales.
- Dinamización de actividades lúdicas dirigidas a pacientes y familiares de la Unidad de Lesionados Medulares del Hospital Miguel Servet de Zaragoza
- Apoyo en acompañamientos y actividades ocupacionales de los Centros Residenciales y de Día de la Fundación.
- Actividades de sensibilización para población en general (Día Internacional de los derechos del consumidor, Semana de la Movilidad?). Promoción del voluntariado con

personas con discapacidad.
- Fiesta por la Integración, Colaboración en Festival de Fin de Curso de los Centros de Actividades Socioculturales?

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

En los últimos dos años (2021 y 2022), se han realizado acciones de voluntariado corporativo con Reale Seguros. Trabajadoras y trabajadores de esta empresa colaboran, mínimo una vez al año (enmarcado dentro de la Semana de Voluntariado Reale), en las actividades programadas del Dpto. de Actividades Socioculturales. En el último año han participado 14 personas voluntarias de Reale Seguros (mayo, junio y octubre de 2022).
En el último trimestre del 2022 se ha establecido contacto con la empresa Apple (Sede de Zaragoza) y en los próximos meses se realizarán diversas actividades de voluntariado corporativo con la plantilla de Apple.

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

La periocidad de las acciones voluntarias dependen de la tipología de la misma.

Aquellas que tienen que ver con la sensibilización son de carácter anual.
Las acciones de voluntariado en las que colaboran el personal laboral en los centros residenciales, centro de actividades socioculturales y ULME, se realizan de manera semanal durante todo el año a excepción del mes de agosto.
Las acciones de voluntariado con empresas externas se realizan aproximadamente una vez al año. La periocidad puede variar según la organización de la empresa que colabora.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

1. Organización del Certamen Literario.
2. Comunidad deportiva dentro de la Fundación, ya tenemos en marcha un grupo de natación y queremos ampliar e introducir más deportes con la ayuda de Strava
3. Exposiciones en el DFAbula. Muestra de cuadros de artistas anónimos en las instalaciones del DFAbula.
4. Actividades culturales realizadas por el Centro de Actividades Socioculturales. Como parte de la programación del Centro, se organizan visitas a exposiciones, visitas guiadas por la ciudad, monumentos emblemáticos, zonas naturales?

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos objeto de nuestras actividades dependen de las mismas; realizamos acciones diversas danda la amplitud de nuestros grupos de interés.
Así por ejemplo:
1. El Certamen Literario está abierto a la participación de personas con y sin discapacidad de 17 años en adelante y con residencia en el territorio español.
2. DFAndando: acción en la que participan trabajadores y trabajadoras de la Fundación, sus familias. Abierta también al voluntariado de la Fundación.
3 Exposiciones DFAbula: Artistas o aficionados a la pintura.
5. Están dirigidas a personas con y sin discapacidad física.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Depende del tipo de actividad, así por ejemplo:

1. El Certamen Literario se realiza en el mes de Junio, de manera anual.
2. Jazz al Margen: Se realiza anualmente, normalmente, a finales de noviembre ? principios de diciembre, haciéndolo coincidir con el Día Internacional de la discapacidad.
3. Actividades deportivas: depende de las mismas, especialmente porque hay muchas en las que no somos promotores
5. Exposiciones DFAbula, depende del artista invitado
6. Actividades Culturales. Se realizan de manera semanal/ quincenal durante todo el año a excepción del mes de agosto.