

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN EDUCATRAFI

CIF:G99249518

Avenida Madrid, N°263, PLANTA CALLE

50017 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

06-09-2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

La empresa, procura adecuarse a las necesidades particulares de cada empleado/a, con un estilo de dirección que promueve la interacción continua con el trabajador y la delegación en el desempeño de funciones. Destacamos los siguientes puntos:

- Adecuando el horario laboral a las necesidades familiares, con horarios flexibles para atender asuntos personales.
- Reducción de jornada de empleados por cuidado de niños, persona mayor y para realizar un grado de FP de nivel superior, que mejora la trayectoria profesional de esa trabajadora.
- Los periodos vacacionales del trabajador/a se establecen de común acuerdo en beneficio tanto de la persona como de la empresa.
- Proporcionando flexibilidad en el trabajo.
- Posibilidad de teletrabajo.
- Facilidad para que la persona puede tener días de asuntos propios o cuando sea necesario la asistencia a temas personales o familiares.
- Ampliación de excedencias

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 y de ambiente laboral, en las cuales está incluido un apartado referente al grado de satisfacción con la conciliación laboral.

El Departamento de personal y la Dirección de la empresa mantiene reuniones con las personas implicadas para:

- Valorar la eficacia de las medidas adoptadas.
- Exponer todo tipo de quejas y sugerencias para buscar una mejora continua.
- Reuniones de equipo donde se analizan puntos de mejora en cada departamento y se establecen mejora en los canales de comunicación formal de las empresas.

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 realiza un seguimiento de las encuestas de satisfacción, de la puntuación obtenida en ellas y de los puntos de mejora y de las sugerencias realizadas por los empleados.

Para cada actuación se efectúa un seguimiento a través de indicadores: personas afectadas, grado de satisfacción, medidas correctoras, revisión permanente

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).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No tenemos otras medidas

¿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
- 7. Otras

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

Disponibilidad de vehículos de empresa para ir y volver al puesto de trabajo

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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?

No tenemos otras medidas

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

- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

No tenemos otras medidas

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, 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.

Aunque la empresa no dispone de un Plan de Igualdad, a la hora de acceso a los puestos de trabajo, formación, desarrollo profesional y la retribución, no se discrimina por razones de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura

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.

Se realiza por parte de la dirección un seguimiento para que todas las personas contratadas a la hora de acceso a los puestos de trabajo, formación, desarrollo profesional y la retribución, no tengan ninguna discriminación por razones de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura

Seguimiento de la retribución por puesto de trabajo, sexo, teniendo en cuenta el convenio colectivo, aplicando a todos por igual según la valía de los empleados

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.

No tenemos medidas implantadas

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.

No disponemos de compromiso público

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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 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.
- 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.
- 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?

- Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza para formar/reciclar en seguridad vial a las personas mayores ganadoras del concurso de relatos y fotografía organizado por dicha jefatura.
- Parroquia del Carmen para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Cruz Blanca para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Fundación San Blas para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- FAGA para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Asociación de Promoción Gitana para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Asociación AIRBE, con jornadas con empresarios para fomentar la prevención de riesgos laborales in itinere y en misión.
- Charlas y formaciones en Instituciones Penitenciarias
- Charlas de concienciación en la prevención de accidentes de circulación y en seguridad vial segura y sostenible en institutos y colegios

- Parque infantil de tráfico para sensibilizar a los más pequeños en normas básicas seguridad vial

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

Jefatura provincial de Trafico
Mobilty City
Fundacion Ibercaja
Ayuntamiento de Zaragoza
Autoescuela Cataluña
Autoescuela Pegasus
Federico Ozanam
Parroquia del Carmen
FAGA
APG
Rey Ardid
AIRBE

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

Al menos se realiza cada una de. las acciones una vez a año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nuestra organización sobre todo difunde cultura en seguridad vial, formamos a las personas vulnerables en el tráfico, como son:

- . Los niños, atravesaron de nuestro parque infantil de trafico
- Los jóvenes, a través de nuestro programa formativo premiado por la comisión europea para la formación en patinetes eléctricos.
- Las personas mayores, a través de un convenio con DGT, para reciclarlas en la conducción y en las nuevas normas de trafico

Difusión en nuestra web, en redes sociales y en medios de comunicación como televisión y radio

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Niños, jóvenes y personas mayores como hemos enumerado anteriormente

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Al menos una vez al año