

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

**KAIRÓS SOCIEDAD COOPERATIVA DE
INICIATIVA SOCIAL**

CIF:F50905124

C/El Globo 14 Local.

50015 - Zaragoza

Zaragoza

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?

SI

Información adicional.

Kairós dispone de un Plan de Igualdad a dos años (2018 - 2019) que comprende una serie de medidas y acciones prioritarias surgidas del diagnóstico previo que se realizó. Paralelamente, Kairós dispone de una Comisión Permanente de Igualdad; integrada por representantes de la plantilla y de la dirección, con capacidad de decisión dentro de la entidad realiza el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Sus objetivos:

Dinamizar y controlar la puesta en marcha de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

Valorar su impacto.

Proponer otras acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de otras nuevas que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

A finales de este año y principio del siguiente realizaremos un nuevo diagnóstico con la finalidad de: prorrogar el plan actual o renovarlo parcial o totalmente.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Anualmente se realiza una encuesta del clima laboral en la que hay preguntas en esta línea. Por otro lado, la Comisión Permanente de Igualdad hace un seguimiento de las medidas y acciones en vigor. Todos/as los/as trabajadores/as disponen de un formulario de contacto directo con la Comisión Permanente de Igualdad en el que pueden realizar consultas, proponer sugerencias, formular denuncias, etc? Toda la documentación relacionada con el Plan de Igualdad y el formulario de contacto está disponible para todo el personal de Kairós en la Intranet de la entidad.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Como hemos comentado anteriormente, la Comisión Permanente de Igualdad tiene entre sus funciones la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad en general y de las medidas y acciones prioritarias en particular.

¿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://horariosenespana.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.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- Otras medidas

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

Traslado al centro de trabajo relacionado con el proyecto más cercano al domicilio o centro escolar.

¿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
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Otros

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

Desplazamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar o al centro escolar. Es una ampliación de la medida recogida, tanto desde la perspectiva de organización del tiempo

como del espacio.

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.

- Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas...)
- Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Anticipos, préstamos ?
- Ayudas destinadas para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
- Otros beneficios sociales

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

Condiciones ventajosas en seguros de salud y en planes de pensiones.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Ampliación del permiso de lactancia.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- Otras medidas

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

Salida del puesto de trabajo en caso de urgencia, por ejemplo: aviso del colegio/guardería por enfermedad del hijo/a. No hay ningún problema para que el trabajador/a se vaya de su puesto de trabajo, el resto de los/as compañeros/as cubrirán su ausencia. Durante el periodo de confinamiento y la posterior vuelta a la normalidad, se facilitó la conciliación familiar potenciando el teletrabajo y la flexibilidad de horario.

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.

Disponemos de un Plan de Igualdad (2018-2019), que comprende una serie de medidas y acciones prioritarias. Este documento está disponible para todo el personal de Kairós en la Intranet de la entidad.

¿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.

La Igualdad de Oportunidades es uno de nuestros Valores (<https://kairos.coop/quienes-somos/>),. Por otro lado, la elaboración del Plan de Igualdad ha sido impulsado desde la Dirección de Kairós; en enero de 2018 se envió comunicación a todos/as los/as trabajadores/as de la Cooperativa manifestando el compromiso de la dirección con este tema.

¿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.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

Estamos certificados en la Norma SGE 21 (sistema de gestión ética y socialmente responsable). Entre los requisitos de esta Norma están:

Establecer políticas y procedimientos para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Diseñar y mantener medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este año hemos procedido a revisar el Plan de Igualdad.

¿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 perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la organización.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.

- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- 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.
- 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

- 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.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes

miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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?

Seguimos ayudando a la asociación Síndrome de Rett a visibilizar dicha realidad en centros de educación infantil y primaria por medio de una representación teatral realizada por nuestro centro ocupacional y de día que conlleva un trabajo posterior en aula.

Ver reportaje de Aragón TV: <https://youtu.be/ju9Df3cnn1I>

Ver reportaje en Heraldo de Aragón (sección Sin Barreras): Viernes 18 de mayo de 2018

En estas representaciones se visibiliza la diversidad y el respeto al diferente.

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

Con la Asociación Española del Síndrome de Rett (Delegación de Zaragoza).

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

Durante el curso escolar se realiza la actividad de sensibilización en colegios de educación infantil y primaria (1 y 2) a petición de los centros escolares. La media es 1 ó 2 representaciones mensuales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Kairós es una entidad social nacida en Aragón y localizada aquí, todos nuestros proyectos sociales están contextualizados aquí. Nuestra actividad está muy marcada e influenciada por el entorno y nuestra realidad.

Acciones que realizamos: sesiones formativas y divulgativas sobre tradiciones y costumbres de Aragón, excursiones/visitas a lugares de interés de Aragón (pueblos, museos, etc...). Actuaciones musicales de folklore Aragonés. Programas vacacionales en el Pirineo Aragonés.

Estas actividades se realizan en nuestros dos centros ocupacionales y de atención de día

dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las actividades van dirigidas a jóvenes adultos con discapacidad intelectual de nuestros dos centros ocupacionales y de atención de día. Hemos contado con la colaboración del grupo zaragozano de música tradicional: La Marca de Ifigenia, que ha ofrecido dos actuaciones musicales didácticas en las que se explicaban diferentes instrumentos aragoneses. Mario Gros, profesor de gaita aragonesa (https://es.wikipedia.org/wiki/Mario_Gros), es uno de los músicos que ha participado en estos conciertos didácticos.

En la misma línea, se hizo una excursión a la casa del gaitero de Aguarón, en la que Eugenio Arnao (<http://eugenioarnao.blogspot.com/p/biografia.html>) explicó al grupo los diferentes instrumentos musicales.

Por otro lado, Kairós participa en proyectos europeos Erasmus+, en un encuentro que tuvimos en Zaragoza con nuestros socios europeos (Italia, Portugal y Turquía) realizamos con gozARTE una actividad cultural en Zaragoza: 2000 años de historias. Fue un recorrido a pie por todo el casco histórico de Zaragoza contando la historia de la ciudad.

En todos los encuentros europeos de los proyectos que participamos hay una cena oficial. Cuando son en Zaragoza la cena oficial se hace en restaurantes de gastronomía aragonesa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas actividades se realizan a lo largo del año, algunas coincidiendo con momentos puntuales, por ejemplo en Navidad la Tronca de Navidad, por San Valentín se recuerda la Leyenda de los Amantes de Teruel, el programa vacacional en el pirineo aragonés en verano, etc...