RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL. CONSEJO ZONA DE ZARAGOZA
CIF:G28256667
C/San Pablo nº:42.
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

04/09/23

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

7

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 La Sociedad San Vicente de Paul (SSVP) facilita el bienestar de su plantilla acompañándola en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en la organización. Consideramos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de nuestra plantilla.
Las medidas de conciliación que ha adoptado el Consejo de Zona de Zaragoza (CZZ) son:
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.).
5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
6. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
7. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

El Plan de Conciliación está registrada en nuestro Código ético y de Conducta y se comunica a la plantilla a través del manual de bienvenida.

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

Valoramos nuestro Plan de Conciliación, a través de la encuesta anual de clima laboral y de las entrevistas anuales de evaluación que la coordinadora tiene con cada trabajador/a.
En la encuesta de Clima laboral, la plantilla valora la conciliación a través de tres items:
- Cooperación y apoyo de la dirección
- Cooperación y apoyo de mis compañer@s
- Conciliación con mi vida familiar

En la entrevista anual de avaluación, se analizan las necesidades personales de cada trabajador/a y se consensúan las medidas concretas de conciliación.

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

Evaluamos nuestro Plan de Conciliación, a través de la encuesta anual de clima laboral y de las entrevistas anuales de evaluación que la coordinadora tiene con cada trabajador/a.
En la encuesta de Clima laboral, evaluamos la conciliación a través de tres items, en una escala de 0 a 10. Los resultados obtenidos en 2022 fueron:
- Cooperación y apoyo de la dirección: 10
- Cooperación y apoyo de mis compañer@s: 9,67
- Conciliación con mi vida familiar: 9,33

En la entrevista anual de evaluación, se analizan las necesidades personales de cada trabajador/a y se evalúan las medidas concretas de conciliación.
El seguimiento de la efectividad de las medidas de conciliación es continuo a través de la comunicación directa del equipo con la coordinadora. Cuando una persona tiene una necesidad personal nueva, lo comenta de manera inmediata con la coordinadora para adoptar las medidas oportunas (ajuste de horarios, días de permiso, acumulación de horas...)

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

SI

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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?

No disponemos de 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

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

No disponemos de otras medidas

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.

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No disponemos de otras medidas

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

- 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).
- 8. Otras medidas

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

Posibilidad de guardar los permisos legales para disfrutarlos más adelante o añadiéndolos a las vacaciones

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/consultaAcuerdo

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 sistema de seguimiento y evaluación del Pan de Igualdad, queda recogido en el artículo XI de dicho Plan.
El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad, nos permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.
La evaluación del Plan de Igualdad permite la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de SSVP.
Este sistema de control aporta información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.
Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Junta Directiva, Dirección, Comisión de Seguimiento, plantilla, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del I Plan de Igualdad.

Seguimiento: La Comisión de Seguimiento se reúne de forma semestral. Junto a la convocatoria de la Comisión, se facilita un informe semestral en el que se irán recogiendo los resultados y el nivel de implementación del plan. Los informes harán referencia a la situación actual de SSVP y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados. Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de SSVP en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación intermedia se realizará en el segundo semestre de 2024. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el segundo semestre del año 2026, siendo este el último semestre de vigencia del I Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II Plan de Igualdad.
Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales, documentación elaborada, materiales audiovisuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:
- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

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 implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

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.

A nivel internacional la SSVP participa como miembro asociado de la UNESCO y como consultor especial en el Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC). Asimismo, forma parte del Movimiento Católico Mundial por el Clima y está alineada con los 17

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos en la Agenda 2030 por las Naciones Unidas. Es, además, socio fundador de la Plataforma del Voluntariado de España. A nivel local somos miembros de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado.

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

- 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.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 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.

- 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.).
- 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.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Al ser la SSVP una entidad social, lógicamente todas nuestras actuaciones se enmarcan dentro de la acción social: desarrollo de itinerarios de inserción social y laboral, ayudas de urgencia.

Además nuestra base social está formada por "Conferencias". Una Conferencia es un grupo de personas que se reúnen libre y voluntariamente, para vivir su cristianismo en comunidad y ayudar espiritual, moral, social y económicamente a las personas más vulnerables.
El Consejo de Zona de Zaragoza, lo forman en la actualidad 9 Conferencias en las que participan 82 personas voluntarias (62 mujeres, 20 hombres) que nosotros llamamos "consoci@s". Además, para el desarrollo de las actuaciones de nuestra obra social, contamos con un equipo de 61 personas voluntarias (47 mujeres, 14 hombres) que nos ayudan en las siguientes tareas:
- Impartición de clases prácticas en los cursos de formación para el empleo.
- Talleres de artesanía en los que confeccionan artículos para nuestro mercadillo anual.
- Asistencia a ferias y atención en puntos de venta.
- Impartición de charlas/talleres monográficos.
- Recepción de usuari@s en el Centro de Recursos, así como apoyo al transporte y

distribución de alimentos.
- Apoyo en tareas administrativas.

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

Además de la acción social propia de la entidades, realizamos trabajo en red con otras entidades del tercer sector. En la actualidad tenemos convenios de colaboración con 6 entidades (Hijas de la Caridad. Grupo scouts, Fundación la Caridad, F. el Tranvía, F San Ezequiel Moreno, parroquia de San Pablo) con las que trabajamos de manera coordinada. Además durante el 2022 hemos trabajado con 302 derivaciones de 35 entidades: Adcara, ACISJ-INVIA, Aldeas Infantiles, Amasol, Banco de Alimentos, Cáritas, Casa de la Mujer, Casa de las Culturas, Centro Alba, CMSS (Actur, Arrabal, Casablanca, Centro, Delicias, La Almozara, La Magdalena, Las Fuentes, Movera, San José, San Pablo, Torrero, Picarral, Universidad, Valdefierro), Cruz Roja, Colegio El Carmen y San José, FAIM, Familias Unidas, F ACCEM, F Adecco, F APIP-ACAM, F Cruz Blanca, F El Tranvía, F Federico Ozanam, Fundación Mi casa, F San Ezequiel Moreno, F Secretariado Gitano, F Sopeña, Hermandad del Refugio, Hijas de la Caridad, Médicos del Mundo, Mesa de la Hospitalidad, Oficinas INAAEM, Obra Social el Carmen, IASS, Parroquia San Pablo, SAD, SALUD, Servicio Menores DGA e YMCA.

Facilitamos a las empresas que puedan desarrollar sus planes de responsabilidad social corporativa, con nosotras, a través de diferentes actuaciones.
- Donaciones de material: Banco de Alimentos. Grupo San Valero, UNIZAR, Colegio Maristas, Colegio San Rosa, Colegio Escolapios. Cofradía del Prendimiento, Cofradía de la Humillación; Endesa, ARAME, P&B
- Realización de campañas de recogida de diferentes artículos entre sus trabajadores: Fundación Mapfre, Grupo Onet, BBVA.
- Impartición de charlas y talleres a nuestro alumnado: Caixabank, AICAR-ADICAE, Acción Familiar.
- Cesión de espacios: Grupo San Valero.
- Realización de prácticas de nuestro alumnado: Grupo la Bastilla, Grupo Cachirulo

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

Diariamente. Los equipos de voluntariado están integrados en nuestra actividad diaria, de hecho, no podríamos realizar nuestra labor sin la presencia del voluntariado.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La principal difusión que hacen de la cultura aragonesa es a través del nuestro curso "Zaragoza Ciudad Amiga", cuyo principal objetivo es acoger a las personas recién llegadas a Zaragoza e informarles sobre los servicios que Zaragoza y España les ofrece en diferentes ámbitos (cultural, social, educativo, sanitario, legal?). El curso tiene una duración de 20 horas con el siguiente contenido:
1. Guía cultural: Geografía. Las instituciones públicas. Derechos y obligaciones. Historia y monumentos. Cultura y tradiciones. Entorno natural.
2. Guía práctica: Página de interés general. Asistencia jurídica. Padrón. Residencia y ciudadanía. Empleo. Alojamiento. Ropero y alimentos. Educación. Sanidad.

3. Visitas didácticas: Ruta 1: Zona Mercado central. Ruta 2: Zona Museo Pablo Serrano. Ruta 3: Zona Museo de Ciencias. Ruta 4. Zona Plaza España. Ruta 5: Zona Basílica del Pilar. Ruta 6: Palacio de la Aljafería

Un objetivo transversal de todas nuestras acciones formativas, es la inserción social del alumnado, por lo que el profesorado inserta entre el contenido técnico, contenido sociocultural necesario para la inserción de personas de origen extranjero. Además, como acción complementaria de los talleres de Inmersión de sociolingüística y del curso intensivo de español para extranjer@s de verano, se realiza con el alumnado una visita cultural al Palacio de Aljafería o al Museo de Historia de Zaragoza.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con las personas que asisten a nuestras acciones formativas. que durante el 2022 fueron 248 con el siguiente perfil: mujer (78%). de origen extranjero (81%), en situación regularizada (78%), con edad comprendida entre los 31 y los 65 años (75%) y con estudios secundarios (62%).

Durante el 2023 el curso de Zaragoza Cuidad Amiga se va a impartir en 7 ocasiones y a cada grupo asisten 12 personas todas ellas de origen extranjero, de habla hispana y en situación no regularizada.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestras acciones formativas se imparten durante todo el año excepto el mes de agosto.
El curso de Zaragoza Ciudad Amiga se imparte cada dos meses aproximadamente.