

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

**FAIM - FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN
INTEGRAL DEL MENOR**

CIF:G50954957

C/Numancia nº:4.-

50013 - 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.

FAIM cuenta con un Plan de Igualdad (accesible en su página web) que analiza en el apartado g) la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y en el documento de Medidas a desarrollar por el Plan, en el área de actuación correspondiente a conciliación se incluyen 3 medidas (números 24, 25 y 26) con sus indicadores y plazos de ejecución.

¿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

Bien la encuesta de clima laboral, bien la encuesta de riesgos psico-sociales. Ambas contemplan la medida de la satisfacción respecto a la conciliación.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

La Comisión de Igualdad se reúne dos veces al año para evaluar el grado de ejecución de las medidas del Plan, entre ellas las relativas a conciliación. El Comité de Seguridad y Salud Laboral se reúne trimestralmente y evalúa las medidas relativas a conciliación incluidas en la prevención de riesgos psico-sociales.

¿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?

- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

Acumulación de horas de lactancia.

Acompañamiento a revisiones e intervenciones médicas invasivas.

Asistencia a tutorías convocadas por el centro escolar.

Asistencia con hijas e hijos con discapacidad a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, o para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

En la nueva situación creada por la COVID-19:

* se facilita el teletrabajo siempre que ello es posible, debido a la actividad de nuestra fundación.

* se facilitan, siempre que la situación del servicio lo permite, los cambios de turnos, vacaciones, permisos, etc

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

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar

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

El trabajo de la Fundación es, mayoritariamente, de atención residencial. En los casos en los que es posible, se facilita el acercamiento del puesto de trabajo al domicilio de la persona que lo solicita, así como el uso de las nuevas tecnologías, especialmente en el apoyo y seguimiento a los adolescentes con los que trabajamos.

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...)
- 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)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros beneficios sociales

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

FAIM subvenciona un servicio de atención psicoterapéutica y otro de fisioterapia a las personas trabajadoras de la Fundación, como medida de apoyo a su bienestar personal, relacional y familiar, así como para prevenir los riesgos psico-sociales inherentes a su trabajo socio-educativo.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- 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).

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

No aplica

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.

El Plan de Igualdad se encuentra en la página web de la fundación, accesible a todos los grupos de interés de FAIM.

¿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 documento que recoge el compromiso por la igualdad del máximo órgano de la

Fundación, su patronato, se encuentra accesible en la web de la Fundación, en el apartado "transparencia". Además, en la web de la fundación también aparecen medidas concretas en relación al Plan de Igualdad de la entidad.

¿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?

Las recogidas en la norma SGE21, de la que FAIM tiene el certificado expedido por FORÉTICA.

¿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

- 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.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.
- 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.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- 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?

VOLUNTARIADO:

Mentoría Social: Acompañamiento educativo/Deporte/otros.

Open Space: Refuerzo escolar/Talleres/Acompañamiento educativo/TIC's y Redes Sociales/otros.

Ecotopía: Proyecto de Educación Medioambiental. Talleres de cocina/Salidas al medio natural/otros.

ACCIÓN SOCIAL:

Ariadna: Atención terapéutica a familias con dificultades y/o conflicto con sus hijos e hijas.

Programa de Empleo para jóvenes en riesgo y conflicto social.

EduCLANdo: Programa de prevención de la violencia en colegios e institutos y manejo de TIC's dirigido a estudiantes, profesores y padres.

Open Space: Programa de participación y desarrollo de habilidades creativas y relacionales dirigido a jóvenes.

Piso de emancipación y autonomía del Programa de transición a la vida independiente.

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

Federación Jóvenes e Inclusión.

Red Aragonesa de entidades para la Inclusión.

SEVIFIP.

Federación Internacional de Comunidades Educativas. (FICE).

Coordinadora Aragonesa del Voluntariado.

Scouts de Aragón.

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

Todas las actividades descritas en los anteriores apartados se llevan a cabo a lo largo de todo el año salvo en circunstancias excepcionales como las actuales en relación a la Covid-19.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Existe un programa específico para el trabajo con jóvenes de origen extranjero, que se desarrolla en los diferentes programas/proyectos/residencias que gestiona FAIM.

Desde FAIM se promociona que las personas atendidas lleven una vida lo más sana posible, atendiendo a sus características. Uno de los puntos más importantes de esta labor, es plantear y mostrar diferentes alternativas deportivas, que no impliquen el desarrollo de la actividad sino el mero conocimiento de las alternativas que puedan tener.

Además, el programa de Mentoría plantea trabajo desde los gustos y peticiones de las personas atendidas, por lo que se plantean multitud de actividades de conocimiento de la ciudad de Zaragoza desde un punto de vista artístico, gastronómico, de conocimiento...etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas atendidas entre los 6 y los 25 años.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se realizan de forma continuada a lo largo del año salvo en situaciones excepcionales como la actual, debido a la crisis de la Covid-19.