RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO
CIF:G50884907
C/Alejandro Bell nº:7-9
50014 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Se actualiza el 5/09/2023 con datos de referencia del ejercicio 2022 (a 31/12/2022)

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

39

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.

La Fundación San Ezequiel Moreno ha establecido una serie de Medidas de Conciliación. Éstas son: la flexibilidad de entrada y salida, formas de trabajo mixtas, presencial en oficinas y teletrabajo, concentración del período vacacional o fracción de días de vacaciones en horas, por necesidades de conciliación y jornadas intensivas en verano.
Además, analizamos cualquier tipo de propuesta por parte de cada miembro de la plantilla, atendiendo especialmente a la conciliación familiar.. Por otra parte, hemos incluido en nuestros comités de equidad y diversidad, un conjunto de indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, para poder conocer si las medidas que se están realizando están cumpliendo los objetivos propuestos por la entidad.

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

Sí, para la fundación es muy importante conocer si los empleados están satisfechos con las medidas implantadas. Se realizan encuestas anuales anónimas que miden el clima laboral y la satisfacción con las medidas de conciliación o mejoras laborales adoptadas. Además, existe un buzón de sugerencias a disposición de las personas trabajadoras al que se puede acceder de forma anónima online, dando respuesta a todas las sugerencias

trimestralmente desde Dirección.

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

Las medidas implementadas se evalúan de forma continuada:
- en las reuniones quincenales periódicas de todas las personas Responsables de Áreas y Delegadas con Dirección.
- en las reuniones semanales de cada Área/Delegación
- en las reuniones semestrales de Seguimiento interno de Calidad ISO 9001:2015

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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No corresponde

¿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

- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

No corresponde

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.

- 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.
- 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 corresponde

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?

No corresponde

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.

El plan de Igualdad bianual 2023-2024 esta publicado en nuestra pagina web:

https://fundacionsanezequiel.org/wp-content/uploads/2023/03/plan_igualdad_fsem_2023-2024.pdf

La entidad ha solicitado el registro voluntario del próximo Plan de Igualdad 2023-2024 a través de REGCON, tramite pendiente de inscripción.

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.

Para la fundación es muy importante conocer si los empleados están satisfechos con las medidas implantadas. Se realizan encuestas anuales anónimas que miden el clima laboral y la satisfacción con las medidas de conciliación o mejoras laborales adoptadas.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

La fundación ha puesto en funcionamiento en el año 2020 un Centro Especial de Empleo a través del cual se ofrecen salidas laborales dignas a personas con discapacidad.
La labor de la Unidad de Apoyo, que la fundación realiza para el Centro Especial de Empleo tiene la finalidad de acompañar a las personas con discapacidad en su desarrollo profesional y en situaciones de tipo social o familiar. Tiene por objeto la integración laboral de personas discapacitadas mediante la realización de trabajos acordes con sus facultades, dentro de la varias actividades que se ofrecen: Servicios de Limpieza de inmuebles, instalaciones, ambientes, muebles y enseres, Servicios de Manipulación Industrial, Servicios de Lavandería, Servicios auxiliares textiles, etc.
El numero de personas con diversidad funcional empleadas durante el año 2022 ha sido de 16 personas.

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.

La fundación es firmante del Charter de Diversidad desde el 17 de noviembre de 2009. Actualmente tenemos en vigor el sello Charter de la Diversidad 2021-2023. El 25 de marzo de 2013, firmamos la carta de adhesión a los Diez Principios del Pacto Mundial en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. La fundación trabaja, desde su inicio, de un forma intrínseca, por incorporar el impacto positivo en el sector empresarial, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. También, desde diciembre de 2022 la fundación posee la certificación de empresa familiarmente responsable (efr).

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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.
- 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?

La fundación tiene como objetivo principal la acción social en sí, realiza programas que facilitan el pleno desarrollo social, formativo, cultural y laboral de las personas que se encuentran en mayor riesgo de exclusión sociolaboral, principalmente inmigrantes, mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas drogodependientes y exreclusas, y de los grupos en que se integran, para la prevención y abolición de la marginación social y laboral, y la cooperación para el desarrollo de países con emigración hacia España.

En el desarrollo de algunas de las acciones de los programa que llevamos a cabo participan también voluntarios externos, como son:

ESPACIO CONCILIACIÓN : Acciones de apoyo y cuidado de niños y niñas menores de 3 años, hijos e hijas de mujeres beneficiarias de programas de la fundación.

CURSOS ESPAÑOL: Acciones de formación o apoyo a la formación en las clases de español para población extranjera adulta vulnerable.

ACOMPAÑAMIENTO MUJERES/PERSONAS BENEFICIARIAS EN GENERAL:

Acompañamiento a personas vulnerables que necesiten apoyo en la realización de gestiones, citas.

FORMADOR DE APOYO ACTIVIDADES MUJERES INMIGRANTES VULNERABLES: Acciones de apoyo a mujeres vulnerables en acciones formativas o actividades que se realizan durante el año

TALLER DE CULTURA LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Apoyo en acciones formativas de cultura laboral española y de prevención de riesgos. Traducción oral y/o escrita.

ALFABETIZACIÓN DIGITAL: Acciones de preparación de material online para que sea más visual para las personas extranjeras en las clases de español

APOYO A PERSONAS REFUGIADAS DE UCRANIA: Reparto de ropa, zapatos. Orientación laboral. Clases de español

ACCIONES DE COMUNICACIÓN: Actividades comunicativas generales

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

Las acciones de voluntariado son propias de la entidad, aunque en la coordinación de las

acciones de voluntariado podemos colaborar con:
Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, Ayuda en Acción, CEIP Andrés Manjón, Ayuntamiento de Mallén, Ayuntamiento de Zaragoza, Escuela de Adultos, Centro Cívico Esquinas el Psiquiátrico, Centro Cívico Distrito 14, La Jota

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

Indicado en primer punto, en función de las acciones realizada. Las acciones de voluntariado son continuas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Las líneas principales de los programas desarrollados por la fundación están orientadas a facilitar la comunicación entre empresarios y trabajadores de diferente origen cultural, La fundación se ha especializado en la atención de diferentes colectivos en situación de vulnerabilidad social y ha ampliando sus campos de acción mediante la organización de acciones de sensibilización y formación en gestión de la diversidad cultural, así como eventos públicos relacionados con la responsabilidad social y el codesarrollo.

No se puede entender la inserción sociolaboral digna y de éxito de las personas de origen extranjero sin una inmersión guiada en la cultura de la sociedad de acogida y es aquí donde el papel de la fundación juega un rol importante a través de:
- Desarrollo de acciones formativas que acercan a participantes de nuestros programas a la cultura como por ejemplo talleres de cultura laboral para las personas de origen extranjero
- Realización de excursiones que familiarizan a las personas participantes de nuestras actividades con la cultura de Aragón
- Organización de espacios de convivencia entre generaciones, padres/madres e hijas e hijos, población autóctona y migrante, para explicitar y compartir la cultura local, de comunidades rurales, de personas de origen extranjero facilitando conocimiento,, intercambio y convivencia.
- Acciones formativas a profesionales que intervienen con población migrante en diferentes ámbitos: centros cívicos, centros de salud, servicios sociales, cuerpos de seguridad, otras organizaciones del tercer sector, profesionales de recursos humanos de las empresas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Población adulta migrante
- Población adulta autóctona
- Comunidades educativas
- Población joven

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Son acciones incorporadas como transversales en nuestra intervención, mensualmente se lleva a cabo alguna de las actuaciones mencionadas