

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

PROYDE ZARAGOZA

CIF:G78885639

C/Tomás Anzano 1

50012 - 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

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

NO

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

NO

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

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

- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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...)
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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.

En PROYDE Zaragoza tenemos implantado el plan llamado Política de Género e Igualdad (https://www.proyde.org/pdf/PROYDE_Politica_de_genero_e_igualdad.pdf) que incluye los apartados:

1. Motivación y contexto
2. Conceptos clave
3. Momentos clave
4. Opciones
- 4.1. Estructura organizativa

- 4.1.1. Política de organización, RRHH, selección y contratación de personal
- 4.1.2 Compromisos con y de voluntariado y de otras personas colaboradoras
- 4.2. Áreas de trabajo
 - 4.2.1. Programas y Proyectos de Desarrollo
 - 4.2.2. Sensibilización: Educación para el Desarrollo, Comercio Justo, Comunicación e Incidencia Social
 - 4.2.3 Otros departamentos
- 5. Seguimiento y evaluación
- 6. Aprobación

¿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.

PROYDE Zaragoza tiene un compromiso claro y formalizado presente en:

1. Misión, Visión y Valores => <https://proyde.org/index.php/proyde-menu/principios>
2. Plan Estratégico 2015-2019 => https://proyde.org/pdf/PROYDE_Plan_Estrategico_2015_2019.pdf - Prorrogado por la pandemia
3. Estrategia de comunicación => https://www.proyde.org/index.php?option=com_content&view=article&id=126:estrategia-de-comunicacion-para-proyde&catid=75&Itemid=2

¿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?

Nuestro compromiso es con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¿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.
- 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 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.
- 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.
- 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.
- 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?

En PROYDE Zaragoza llevamos a cabo dos tipos de voluntariado.

1. VOLUNTARIADO INTERNACIONAL, que consiste en estancias trabajando en alguno de los proyectos con que PROYDE coopera y a tres niveles.

1.1 VOLUNTARIADO INTERNACIONAL DE LARGA DURACIÓN en el que el voluntario se integra en un programa o proyecto de desarrollo en un país del Tercer Mundo por un periodo largo establecido => <https://proyde.org/index.php/cooperante>

1.2. VOLUNTARIADO INTERNACIONAL DE VERANO en el que el voluntario realiza una estancia de varias semana durante el verano en una Comunidad de Acogida en un país del Tercer Mundo y para llevar a cabo un trabajo concreto => <http://proydezaragoza.lasalle.es/index.php/proyde/voluntariado-de-verano>

1.3. VOLUNTARIADO INTERNACIONAL JUVENIL DE CORTA DURACIÓN es la modalidad del anterior para jóvenes de 16 a 21 años => <http://proydezaragoza.lasalle.es/index.php/proyde/gente-pequena>

2. VOLUNTARIADO LOCAL que a su vez existen dos modalidades según la edad.

2.1. SOCIOS, COLABORADORES Y ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS, cuya labor es la de organizar, participar y/o animar eventos con el fin de recaudar fondos y dar a conocer nuestros proyectos o el de otras ENL con las que colaboramos y cuyos objetivos se alineen con los nuestros => <http://proydezaragoza.lasalle.es/index.php/proyde/actualidad-proyde>

2.2. TANDANACUI es el grupo de voluntariado juvenil de nuestros centros educativos en los que además de colaborar con los eventos del punto anterior, se les ofrece la posibilidad de realizar algún tipo de voluntariado en su entorno como acompañamiento en residencias de ancianos y centros de integración social, comedores sociales, participación en campañas del Banco de Alimentos y Comercio Justo => <http://proydezaragoza.lasalle.es/index.php/proyde/tandanacui>

Añadir dos puntos a tener en cuenta:

A. Nuestra ONG está presente en la "VENTANA DE LA COOPERACIÓN", iniciativa del Gobierno de Aragón en el que, dentro del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, se pretende poner en contacto proyectos e iniciativas de ONG con empresas y organizaciones para establecer colaboraciones => <https://www.aragonempresa.com/ventana-cooperacion/>

B. En breve nuestros voluntarios, al ser nuestra ONG miembro de la Federación Aragonesa de Solidaridad, podrán acreditar su acción solidaria a través del programa #CVOL.

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

Al ser ya nosotros una Entidad No Lucrativa, nuestras acciones de voluntariado las realizamos con nosotros mismos: PROYDE Zaragoza. Además colaboramos activamente en la Federación Aragonesa de Solidaridad en el ámbito del Comercio Justo.

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

Dependiendo del tipo de voluntariado explicado en el primer punto, la periodicidad puede ser: permanente, semanal, mensual, de verano, de larga duración o puntual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Dentro de las acciones para conseguir los objetivos de nuestra entidad, se encuentran la de la organización de eventos solidarios con el fin de recaudar fondos para nuestros proyectos en el Tercer Mundo. Y buena parte de estos eventos son de índole artística, deportiva o literaria:

1. Festival Solidario
2. Día del Deporte
3. Jornada de Spinning y Zumba
4. Carrera Solidaria
5. Feria del Libro Solidario
6. Lonja del Comercio Justo

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan con los siguientes colectivos:

1. Federación Aragonesa de Solidaridad
2. Red de Entidades de Desarrollo Solidario
3. Colegio La Salle Montemolín
4. Colegio La Salle Franciscanas Gran Vía
5. CPIFP La Salle Santo Ángel

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Cada dos meses se realiza una de estas actividades.