

RSA PLUS - ENTIDADES

Empresa evaluada

YMCA

CIF:G28659308

C/Pedro Cerbuna nº:2

50005 - 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.

Como medida de conciliación para los trabajadores de YMCA desde el 25 de marzo de 2015 existe la posibilidad de que los hijos o hijas del personal participen en todos los campamentos residenciales o campamentos de día que necesiten. Va dirigido a:

? Trabajadores/as a jornada completa (o similar)

? en el segundo verano de trabajo en la asociación

? para hijos o miembros de la unidad de convivencia

? sin límite de plazas

? en actividades nacionales (campamentos residenciales o colonias urbanas)

? La propuesta está basada en la retribución anual (o del año anterior, la más realista) del/la trabajador/a que solicita la plaza.

Salario bruto (año anterior o actual, la más realista) Actividad sin ocupación 100%

Actividad con ocupación 100%

Menos de 30.000 ?

Sin coste

20% de pvp que corresponda

Más de 30.000 ?

40% de pvp que corresponda

60% de pvp que corresponda

Esta medida es muy importante y fue gratamente acogida por el personal de YMCA cuando entró en vigor ya que facilita la conciliación en periodos de vacaciones escolares.

Respecto a otras medidas aprobadas en Comité Ejecutivo de 29 de abril de 2019:

Se desarrolló una encuesta de clima laboral, cuyos resultados se analizaron y distribuyeron entre la plantilla; a partir de ese punto se valoraron las posibilidades de implantar distintas mejoras, de las que se seleccionaron las tres expuestas a continuación y que fueron remitidas previamente a los integrantes del comité:

? Implantar 3 jornadas intensivas/continuas como mejora a las dos actuales, siempre que el centro esté abierto hasta las 19:00 h como mínimo y las diferentes áreas cubiertas en la medida de lo posible. Esto sólo aplicaría a las personas con jornada completa.

? Julio: Ampliar a 1 jornada intensiva/continua más con las mismas premisas que en el punto anterior; en julio sólo se trabajaría una tarde. Igualmente, sólo aplicaría a las personas con jornada completa y requeriría hacer alguna adaptación a aquellas personas que realizan labores necesariamente de tarde en esas fechas.

? Ampliar los días de asuntos propios. Esto aplicaría a toda la plantilla. Se ampliará en uno, por lo que quedarán en dos anuales.

Desde 2015 en Agosto el horario de trabajo es de 8:00h a 15:00h. los centros se cierran a las 15:00h.

El seguimiento de indicadores, valoraciones y evaluaciones quedan recogidos en el informe de la encuesta de clima laboral de este año 2019.

¿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

la encuesta de clima laboral contestada y cumplimentada por los trabajadores de la organización en febrero de 2019:

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

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Dada la valiosa información recogida en la encuesta de clima laboral de febrero de 2019 se incorporan nuevas medidas en el plan de igualdad y personal de 2019. Algunas de ellas ya aprobadas por la junta en marzo de este año y anteriormente nombradas (medidas de horarios laborales).

En enero de 2020 se valoró el Plan de 2019 haciendo seguimiento de las medidas y acciones planteadas por los trabajadores y recogidas en el Plan. Conforme a ello se actualizó el nuevo Plan de Igualdad y Personal de 2020.

¿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.
- 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?

posibilidad de trabajar en casa en según qué niveles y perfiles de puestos

¿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
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- Otros

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

YMCA cuenta con vehículo propio para el personal que prefiere no utilizar su vehículo.

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
- 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?)
- Ayudas destinadas para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.

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

YMCA cuenta con cocina propia en los centros de la calle cerbuna y Avda San José de Zaragoza. En el resto de centros se cuenta con nevera y zona para poder depositar la comida y comer.

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
- Otras medidas

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

ampliación un día de asuntos propios según convenio

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.

Se realizó un Plan de igualdad 2017-2019 y se ha continuado con otro Plan 2019-2021. También durante 2018 y 2019 se realizó y comunicó a todo el personal el código ético detallando una canal de denuncia para trabajadores y voluntari@s. Esta publicado en la web de YMCA.

¿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.

Nuestra organización es plural y cabe "todo el mundo". tal y como marcan nuestra MISIÓN:

La misión de YMCA es desarrollar el potencial de los niños y jóvenes, favorecer un entorno adecuado para su crecimiento y fomentar la responsabilidad social. YMCA está abierta y dirigida a todo el mundo, independientemente de su situación económica o social, con especial atención en aquellos que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Tal y como se indica en nuestros estatutos, desde YMCA realizamos actividades de promoción de la participación social, Impulsamos acciones que promuevan una mayor conciencia social hacia la situación de vulnerabilidad o exclusión que afecta a la infancia y la juventud, incidiendo en las causas que la producen y proponiendo herramientas para defender sus derechos y garantizar su bienestar en un entorno adecuado que les permita crecer y prosperar. Los temas principales son los derechos de la infancia, el empoderamiento juvenil y la igualdad de género.

¿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?

Desde que fuera fundada el 6 de junio de 1844 en Londres por un joven trabajador de una fábrica textil para ayudar a los jóvenes trabajadores de las fábricas en su adaptación a la vida urbana, YMCA ha ido respondiendo a los retos y situaciones que enfrentaba la población más joven. Aunque sea mundialmente conocida por la canción de los Village People, este movimiento mundial de transformación social y empoderamiento juvenil ha sido parte protagonista de la historia de nuestro mundo. La invención del baloncesto, el volleyball y el fútbol sala, los primeros campamentos, la atención humanitaria durante las Guerras Mundiales (por lo que recibió dos premios nobel de la paz), la creación de la Cruz Roja y el movimiento Scout, son algunas de las aportaciones de YMCA en estos 175 años.

Hoy es uno de los movimientos sociales con mayor presencia e impacto del mundo, alcanzando a más de 64 millones de personas en los cinco continentes. Su causa sigue tan vigente como hace 175 años: empoderar a la juventud y crear oportunidades para todos y todas, independientemente de su situación económica o social, puedan crecer y prosperar.

Historia de YMCA

? 6 de Junio 1844 - Sir George Williams, un joven trabajador de 22 años en una fábrica textil, comienza la primera YMCA como un grupo de encuentro, diálogo y oración de jóvenes trabajadores de todo Londres. Comienza su primer programa social con salas de lectura, aseo y descanso para ayudar a los jóvenes trabajadores de las fábricas en su adaptación a la vida urbana.

? 1851 ? tras la Exposición Universal, YMCA se extiende por toda Europa y se implanta en Canadá y Estados Unidos.

? 1879 ? YMCA USA abre el primer gimnasio.

? 1886 ? YMCA Buffalo en New York, contrata a la primera mujer trabajadora de YMCA.

? 1891 ? El doctor James Naismith inventa el baloncesto en la YMCA de Springfield, Massachusetts

? 1895 ? William G. Morgan inventa el volleyball en la YMCA Gran Holyoke en Massachusetts

? 1901 ? Henry Dunant gana el primer Premio Nobel de la Paz por su papel en la fundación de la Cruz Roja.

? 1908 ? Los primeros grupos scouts se reúnen en Reino Unido, en las YMCAs de Birkenhead y Nottingham dando origen al movimiento scout.

? 1910 ? el Día del Padre es celebrado por primera vez, introducido por YMCA Spokane, Washington.

? 1914-18 ? YMCA pone tiendas de campaña y camiones en las líneas del frente durante la I Guerra Mundial para proveer a los soldados de comida y de un espacio para descansar, tratando de que sientan que tienen un hogar en el frente o en las estaciones de tren.

? 1920 ? YMCA es homenajeada durante los Juegos Olímpicos por su contribución al

deporte.

? 1946 ? John R. Mott es galardonado con el premio Nobel de la Paz por el trabajo humanitario de las YMCAs.

? 1949 ? Joe Sobek inventa el racquetball en YMCA Greenwich, Connecticut.

? 1993 ? La YMCA internacional de Jerusalén es nominada al premio Nobel de la Paz por su trabajo en la promoción de la paz en Oriente Medio.

? 1996 ? World YMCA se une a otras 5 grandes ONGs en una red de trabajo conocida como ?las 6 grandes?.

? 2011 ? El programa Agente Global de Cambio comienza como una plataforma de formación en liderazgo para jóvenes de las YMCAs de todo el mundo.

? 2016 ? YMCA relanza su trabajo mundial con refugiados, comenzado durante la II Guerra Mundial.

? 2018 ? el primer secretario general africano y la primera mujer presidente son elegidos en la asamblea mundial de YMCA.

Además algunos eventos anuales destacables en YMCA son el Día por la Tolerancia, orientado a sensibilizar sobre el derecho a la diferencia, generar buenas prácticas de inclusión social y concienciar sobre el impacto positivo que tiene social y económicamente; el Desafío Mundial YMCA, dedicado a los derechos de la juventud y celebrado conjuntamente en distintos países del mundo y con otros centros de YMCA; el Día del voluntariado donde celebramos este día realizando actividades conjuntas con el personal técnico contratado incluyendo una comida de fraternidad; diferentes encuentros entre personal técnico y voluntariado de diferentes centros de YMCA en España y donde participan personas de otras YMCA,s del mundo.

Para YMCA son fundamentales las experiencias internacionales entre los jóvenes con los que trabajamos en la Escuela de Liderazgo y proporcionamos experiencias de ocio e internacionales en otras YMCA,s del mundo principalmente en EEUU y Alemania.

del 4 al 8 de agosto de 2019 celebramos en Londres el 175 aniversario de YMCA en el mundo donde pudimos disfrutar de talleres lúdicos y formativos con jóvenes de 110 países. Participamos cerca de 3.000 personas, entre ellos 100 españoles y 60 aragoneses.

¿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 un diagnóstico de la diversidad dentro de la organización, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- 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.
- 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 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.

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?

En los centros de YMCA en Aragón se realizan los siguientes programas donde participan voluntari@s: (se incluye el número de voluntarios)

Cursos de español para extranjeros: 12 voluntari@s

Ocio hospitalario (hospital Miguel Servet y clínico, plantas de pediatría y psiquiatría): 48 voluntari@s

Ocio y tiempo libre: 37 voluntari@s

Refuerzo educativo: 57 voluntari@s

Centros de protección (niños y jóvenes tutelados por el gobierno de Aragón): 3 voluntari@s

Programas de intervención social con familias en exclusión social: 47 voluntari@s

Administración: 1 voluntari@

Consejo Asesor: 6 voluntari@s

TOTAL: 211 voluntari@s

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

nuestra organización es de ámbito internacional y carácter voluntario. es fundamental la participación de los voluntarios dentro de YMCA. nuestro presidente y todos los miembros de la junta directiva son voluntari@s.

Durante 2019 cerca de 50 voluntarios de Caixabank han participado o colaborado en actividades de YMCA.

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

todos los días del año hay posibilidad de colaborar como voluntario o voluntaria en YMCA

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En YMCA atendemos a mas de 700 familias en Aragón. la mayor parte son extranjeras. Es fundamental que conozcan nuestra cultura y aprendan nuestra tradición. Realizamos cada mes talleres de cocina donde aprenden tanto cocina española como aragonesa. igualmente estas familias enseñan platos típicos de sus países para que las familias aragonesas aprendan otro tipo de platos. Exponen y comparten en encuentros que organizamos los platos más típicos.

En las actividades de ocio y en los cursos de monitores enseñamos a los niños, niñas y monitores juegos típicos aragoneses.

Durante los encuentros de voluntariado a nivel estatal donde participan 135 voluntari@s de todos los centros de España (19 centros de 9 comunidades autónomas), Se realiza un concurso sobre la "mejor muestra regional de comida". los voluntarios llevan al albergue de Priego (Cuenca), donde se realizan los encuentros, los ingredientes y platos típicos de cada región. El encuentro es de viernes a domingo. Durante la tarde del sábado todos los voluntarios preparan y cocinan los platos típicos, Cada CCAA diseña un stand de su región (incluso se visten con sus trajes típicos) y exponen los platos preparados. Existe un jurado donde decide qué CCAA ha sido la mejor en función del resultado en la gastronomía típica y en la preparación del stand. Dado el éxito de esta actividad,

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

trabajadores, voluntarios, familias, niños y jóvenes (tanto nacionales como extranjeros).

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

los talleres de cocina se organizan cada mes. Hay meses que se desarrollan uno, otras veces dos ó incluso tres. en los cursos de formación de limpieza y empleo doméstico se realizan durante una semana continuada estos talleres. contamos con cocina en el centro de la calle cerbuna para desarrollar estos talleres con aula formativa de 45 metros cuadrados. tiene una capacidad de 25 personas.

las actividades de ocio se realizan los viernes y sábado y durante las vacaciones escolares. El encuentro de voluntari@s estatal se realiza en Priego (cuenca) una vez al año. YMCA cuenta con albergue propio donde no compartimos con otros grupos y podemos hacer uso de la cocina del albergue para realizar los platos típicos regionales.