

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN LACUS ARAGÓN

CIF:G99261406

C/ Madre Rafols, 2 (Edificio Aida) PI 5 of 7

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29 DE JUNIO DE 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La Fundación cuenta con nueve trabajadoras indefinidas con una media de antigüedad entre todas de más de 6 años, por lo que se considera un equipo estable y formado con gran experiencia y cualificación en su campo de actuación. El equipo Técnico está formado por la Directora Técnica y 6 Educadoras todas ellas tituladas en psicopedagogía, psicología, maestras en audición y lenguaje, logopedas. Además hay una jefa de administración y un contable.

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 dispone de varios mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral para mejorar la calidad de vida de las mujeres que trabajan en esta Entidad y que están formalmente recogidos en el Plan de Igualdad que tiene elaborado a pesar de no tener la obligación legal de tenerlo por tener solo 9 trabajadores en plantilla. La Fundación cree firmemente en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, impulsando y fomentando medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad. Estas medidas se aplican por igual al conjunto de la plantilla y así se aplicarían a todos igualmente si fueran hombres o mujeres. Son medidas adoptadas por el Patronato que vienen a marcar unos beneficios que el Convenio no contempla pero que se aplican por la relación de buena fe existente entre el Patronato y las trabajadoras a modo de resumen, estos mecanismos de conciliación quedan reflejados en el siguiente decálogo:

1. Todos los contratos que se hacen son indefinidos desde el inicio de la contratación: En general, salvo casos puntuales que así se han producido por consejo de nuestra asesoría laboral, nuestro planeamiento, en aras de hacer tangible la confianza depositada en las

profesionales que contratamos, es hacer a todo el mundo un contrato de trabajo indefinido.

2. Siempre se tiene presente la idea de facilitar esta conciliación laboral / familiar porque se considera que verdaderamente de este modo los trabajadores y trabajadoras estarán más motivadas en su trabajo diario y tendrán una mayor implicación con la entidad.

3. Todas las remuneraciones son en base a convenio y en algunos casos, por las circunstancias diversas, con pluses o complementos añadidos de compensación.

4. Aunque según el convenio en el que nuestra entidad está englobada los días no lectivos de puentes laborales no están contemplados como festivos, de cara a una mejor conciliación laboral y familiar, esos días se otorgan como días libres.

5. Al realizar los contratos de los trabajadores y trabajadoras, se hace una estimación de horas en base al trabajo efectivo que tienen que hacer en los centros educativos pero, a esas horas, se suman otras compensatorias (que puede suponen un aumento del 30% en su jornada remunerada) para contemplar los tiempos de desplazamientos, preparación de materiales, reuniones con profesionales y familias y trabajo real vinculado directamente a las necesidades de sus educandos.

6. Partiendo de la experiencia profesional de los Patronos y de la confianza depositada en todos los trabajadores de la Fundación, partiendo del horario que cada uno tiene acordado, solo es obligatorio el trabajo presencial en un horario concreto en aquellos casos en los que es precisa una intervención directa en los colegios con nuestros educandos. Fuera de ello, cada trabajador y trabajadora pueden disponer y realizar su trabajo donde mejor prefiera, de forma que sea más fácil a conciliación laboral y personal. A la vez, la Entidad apoya el derecho a la desconexión digital especialmente durante el tiempo de vacaciones.

7. Además de lo indicado en el punto 5, desde los inicios de la Fundación, hemos concedido entre una y dos semanas más de vacaciones estivales de las que marca el convenio.

8. Nunca se ha tenido en consideración, ni en lo relativo a los profesionales, ni a los voluntarios, ni a los trabajadores, ni a las familias a las que atendemos ni, por supuesto a sus hijos, la condición sexual de nadie, situación personal, etnia, ideología, creencia, condición social, ni de ningún tipo. Si un profesional o voluntario cumplen los criterios técnicos de idoneidad, la única condición que se pone es que se trate de personas que entiendan o estén en condiciones de entender, el ideario de la Fundación. En relación a las familias y educandos, nunca se ha dejado de atender tampoco a nadie por motivos económicamente demostrables y esto es lo que hace que necesitemos cada vez más recursos para poder atender todas las demandas que recibimos.

9. Cualquier ausencia justificada se facilita y se da la libertad de recuperarlo según mejor se considere. Es decir, se da esta flexibilidad horaria.

10. Se busca la mayor digitalización posible, es decir, usar la menor cantidad de material impreso necesario y se trabaja directamente sobre archivos almacenados en la nube, que permiten una disponibilidad completa para poder trabajar desde casa si es necesario por lo que está contemplado en el día a día el teletrabajo, como horas además contempladas dentro de las contratadas, (especialmente en el mes de julio que no hay que atender niños con horario escolar aunque también como hemos explicado durante el curso escolar hay un tiempo de trabajo contemplado dentro de las horas de contrato que se puede realizar libremente desde dónde cada trabajador y trabajadora mejor disponga), se permite realizarlo. Además durante el mes de julio se realiza una jornada intensiva de mañanas para facilitar esta conciliación.

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

En la Fundación se propician climas y ambientes adecuados para que cada uno de nuestros trabajadores sientan que pueden expresarse y que sus ideas son escuchadas y valoradas. En bastantes de las reuniones periódicas del Patronato a lo largo del año, especialmente en las de principio y final de curso, se dedica un espacio de tiempo a debatir aspectos a mejorar y a revisar relativos a esta mejora continua en el ámbito de la conciliación estando concienciados todos los miembros de este organismo y teniendo una actitud receptiva ante las posibles diferentes propuestas de medidas a adoptar en este campo. A muchas de estas reuniones asiste la Directora Técnica, encargada de coordinar el trabajo realizado por el equipo técnico para que ella puede proponer las ideas planteadas por los trabajadores o exponer las conclusiones generales sobre las medidas que se implementan, siempre para mejorar estas medidas de conciliación que vayan surgiendo y atendiendo a las necesidades personales de los trabajadores. Además anualmente se reúnen trabajadores con Patronato para tratar varios temas de funcionamiento de la Fundación y se dedica expresamente un tiempo de la jornada a actualizar estos asuntos de Conciliación. El Presidente recalca en estas reuniones expresamente que es importante que cualquier circunstancia familiar o personal que pueda surgir e interferir en la vida laboral hay que comentarla en aras de esta conciliación porque es consciente de que si las trabajadoras tienen facilidad para conciliar, logra mantener la plantilla estable que tiene y el rendimiento en el trabajo es mayor. El Presidente y Patronato están totalmente concienciados de la importancia de la buena gestión de la conciliación familiar, laboral y cuando se den casos particulares ocasionales (situación puntual familiar que requiera de ausencias por ejemplo, están perfectamente accesible para poder comentárselo y decidir con flexibilidad sobre la solución concreta más favorable para facilitar a la trabajadora la recuperación de ese tiempo en otro momento. Las trabajadoras perciben unos canales de comunicación fluida y una relación de confianza directa.

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

En las reuniones del equipo técnico que se llevan a cabo durante el mes de julio a fin de cada curso escolar, con el Plan en la mano, se revisan uno a uno todos sus puntos por ver si se está siguiendo su cumplimiento en el día día y si se cree oportuno se realiza alguna propuesta o sugerencia de mejora y actualización al Patronato por ver si pudiera tener cabida en el Plan y fuera práctica para el total de las trabajadoras y trabajadores su inclusión en el mismo. Existe una comunicación fluida en estos aspectos, verbal o escrita por WhatsApp o email entre toda la plantilla de trabajo, equipo técnico con Directora Técnica, y con el Presidente del Patronato lo que facilita mucho este seguimiento del Plan en el día a día. Al final de cada curso hay una reunión en julio del Presidente del Patronato con toda la plantilla de la Fundación para una valoración global y concretar los temas que

hubieran surgido en la gestión de la conciliación.

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

NO

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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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
- 12. Otras

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

Siempre, en la medida de lo posible (ya que ante todo hay que tener en cuenta siempre primero los horarios escolares de los alumnos beneficiarios), se tienen presentes las circunstancias personales de cada trabajadora y su predilección por horas y horarios de trabajo. tenemos el caso concreto de una trabajadora de la Fundación que a parte de esta contratación, dirige un gabinete privado de su especialidad y que siempre se intenta cuadrar su horario de la mejor forma posible para que pueda compatibilizar ambas tareas y se respeta su predilección por la media jornada. La Directora Técnica intenta cuadrar los horarios de cada una, teniendo como decimos en cuenta primero los horarios escolares de cada niño que cada una atiende, pero además consultando sus preferencias personales para facilitar la conciliación y poder cuadrar todo en la medida de lo posible. Además, el Patronato da un borrador del calendario del curso escolar actual 2022 / 2023 para revisar a las trabajadoras antes de aprobarlo, y da la opción de elegir el último día de trabajo del curso y el primero de comienzo en septiembre (es decir, por ejemplo en el caso concreto del actual curso, se ha dado a elegir si se prefiere acabar en viernes 22 de julio y comenzar en miércoles 31 de agosto o terminar el miércoles 20 de julio y comenzar el lunes 29 de agosto (para ajustar de la mejor forma posible sus vacaciones con la de sus familias) Teniendo en cuenta que durante el mes de agosto la Fundación cierra porque se rige por el

curso escolar. Además se dan fiesta también a todas las trabajadoras en todos los puentes escolares no estando esto contemplado en el Convenio de Enseñanzas no regada por el que nos regimos. La administración también se beneficia de estos festivos y también se rige por calendario escolar no estando esto contemplado en Convenio (por lo que se va más allá también en esto, para facilitar la vida laboral y familiar con hijos en edad escolar de la trabajadora que está en administración) Además dentro de las horas contratadas, se contempla una parte de esas horas de trabajo para desplazamientos dentro de la jornada de un colegio a otro y otra parte de horas para tiempo dedicado a la preparación de materiales, informes, preparación de reuniones de tutorías con los padres, pudiendo desarrollar ese trabajo desde su casa o desde la Sede de la Fundación (es decir, trabajo presencial en la Sede ya que disponen todas de llave para entrar a la hora que lo necesiten, o desde casa, eligiéndolo cada trabajadora a conveniencia para los tiempos de desplazamientos, preparación de materiales, reuniones con profesionales y familias y trabajo real vinculado directamente a las necesidades de sus educandos. (este tiempo de trabajo contemplado en el contrato para desplazamientos y trabajo no presencial, puede suponer un aumento del 30% en su jornada remunerada) Esto está basado en una relación de plena y mutua confianza entre trabajadoras y Patronato.

¿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.
- 7. Otras

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

Por ejemplo, durante este curso escolar se ha trabajado con dos centros educativos de la Provincia de Zaragoza alejados del núcleo urbano de Zaragoza Capital y lo que se ha hecho es lograr cuadrar asignar ese colegio a la educadora que más cerca vive del mismo, para evitar desplazamientos y acercar el lugar de desarrollo del trabajo al domicilio, algo que ha beneficiado a todos.

Además el tiempo entre desplazamientos de colegios, esta contemplado dentro de las horas de contrato (media que no viene marcada por Convenio sino por elección del Patronato). Se cuadran los horarios de clases, dando margen suficiente de tiempo adaptando ese tiempo a las distancias geográficas y al medio de transporte concreto que utilice cada una habitualmente (bicicleta, transporte público con o sin intercambio, coche, patín eléctrico), dentro de la ciudad que tengan que realizar y se cuadran las jornadas de las trabajadoras en función también de esos desplazamientos incluidos dentro de las jornadas..

Cada trabajadora tiene asignada un nº determinado de horas de preparación de materiales y elaboración de informes para las familias, dentro de sus horas de jornada de contrato (medida que no se contempla en el Convenio, sino que va más allá por acuerdo del Patronato.

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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?

Añadir como observación que seguramente, no son tantas las medidas que se apliquen y que supongan un desembolso económico por las propias circunstancias de estar trabajando en una Fundación dónde se realiza un esfuerzo muy grande a nivel económico para atender a los fines principales de integración de su ideario, pero si se contemplan y se llevan a la práctica medidas que no supongan tanto ese gasto económico sino esa concesión de horas, a cambio el recuperación con buena fe y flexibilidad en momentos concretos de visitas al pediatra o enfermedad de hijo/s, o permitir trabajar desde casa precisamente para ese cuidado de familiar enfermo (hijo generalmente) y con la posibilidad de cambiar sesiones de trabajo perdidas en los coles por causa personal justificada, hablando con las familias de los niños que atendemos que también son comprensivas y están sensibilizadas en asuntos de conciliación.

¿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).

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

Cuando ha surgido el caso concreto de la necesidad de coger uno de estos permisos sin sueldo, se da flexibilidad para hacerlo y aunque siempre se hace con tiempo, en alguna ocasión que no ha dado tiempo de avisarlo con los 20 días de antelación que indica el Convenio no ha habido inconveniente y siempre se ha podido organizar la ausencia sin perjuicio para la Entidad ni para los trabajadores. Existe la posibilidad de ausentarse por visitas al pediatra que no sea posible hacer fuera del horario laboral, organizando con buena fe por parte del trabajador la recuperación del tiempo. Desde los inicios de la andadura de la Fundación hace ahora 13 años, se ha otorgado a los trabajadores entre una y dos semanas más de vacaciones estivales de las que están marcadas en el Convenio.

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.

La Fundación tiene implantado y redactado por escrito un Plan de Igualdad a pesar de que por número de empleados (en nuestro caso 9) no lo necesita por obligación legal. Son un conjunto de medidas que se llevan a cabo y aplican y que son conocidas por los trabajadores de la Fundación y por eso no ha habido ningún problemas en redactarlas y dejarlas plasmadas por escrito. Medidas que van más allá de lo marcado en el Convenio de aplicación a esta Entidad y además este Plan se revisa y actualiza anualmente.

Este Plan está publicado y accesible en la página web de la Fundación para todo aquel que quiera consultarlo: <http://www.lacusaragon.org/wp-content/uploads/2021/07/PLAN-IGUALDAD-FUNDACION-LACUS-ARAGON-2021.pdf>

Hay que destacar que actualmente la plantilla de la Fundación está formada al 100% por mujeres, y aunque la oferta de puesto de trabajo vacantes se hace pública siempre y pueden concurrir todas aquellas personas en igualdad de condiciones, por el propio perfil y naturaleza del puesto de trabajo, aunque nos gustaría incluir hombres en la plantilla, es difícil que se presenten hombres a los procesos selectivos. En el Patronato, órgano de gobierno de la Fundación hay un total de 5 personas, de las cuales 3 son hombres y 2 mujeres.

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.

En las reuniones del equipo técnico que se llevan a cabo durante el mes de julio a fin de curso, con el Plan en la mano, se revisan todos sus puntos por ver si se está siguiendo su cumplimiento en el día a día y si se cree oportuno se realiza alguna propuesta de mejora al Patronato por ver si pudiera tener cabida en el Plan y fuera práctica para el total de las trabajadoras su inclusión en el mismo.. Existe una comunicación fluida en estos aspectos, verbal o escrita por WhatsApp o email entre trabajadoras, de trabajadoras con Directora Técnica, y con el Presidente del Patronato lo que facilita mucho este seguimiento del Plan en el día a día

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.

El objetivo prioritario de nuestro trabajo no es otro que el de promover actitudes positivas en la comunidad educativa (familias, profesores y alumnos) y en la sociedad en general y fortalecer valores de inclusión (respeto, tolerancia, empatía?) que permitan la integración real de las personas con discapacidad y con necesidades específicas en igualdad de oportunidades y conseguir una plena inclusión. Vivimos en un mundo con vocación de sociedad plural y diversa que hay que aceptar y amar y trabajamos para hacer realidad la integración en el ámbito escolar, familiar y sociolaboral de personas que presentan necesidades educativas especiales.

Por ello, aunque actualmente nuestros beneficiarios son niños y niñas y chicos y chicas con discapacidad intelectual o necesidades educativas especiales, que todavía son menores de edad y no les ha tocado iniciar su andadura profesional, si que vamos trabajando e incluyendo planificación de cara a esa formación profesional y futura inserción laboral. Un ejemplo actual y concreto: durante este año 2022 hemos tenido a un chico con discapacidad intelectual realizando el módulo de sus prácticas de formación en auxiliar administrativo a través de una colaboración con DFA. Ha estado trabajando con nosotros y realizando diferentes acciones administrativas con gran éxito y aunque de momento va a continuar sus estudios formándose, no se descarta en un futuro poder realizar contratos a personas con discapacidad intelectual si se da el caso.

Ha sido nuestra primera experiencia en este sentido y seguro será el inicio de muchas más ya que consideramos que hay que darles la oportunidad y creemos en ellos y en su capacidad. También, actualmente durante el año 2022 y 2023 de momento aunque con vistas a continuar en el futuro con esta iniciativa,, estamos colaborando con un Proyecto Europeo de ERASMUS+ junto con otras entidades de otras nacionalidades diferentes de la nuestra, basado en la Formación de profesionales del sector de la hostelería para que ellos puedan formar después a personas con discapacidad y enseñarles una profesión en el futuro que les sirva en su proyecto de vida autónomo.

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

La propia naturaleza de la Fundación y la redacción de sus Estatutos no nos deja margen de actuación en nuestro presupuesto para gestionar estos certificados muchas veces muy costosos ya que todo nuestro presupuesto está encaminado a la ayuda directa de los beneficiarios y las becas económicas que se conceden desde la propia Fundación, hoy más que nunca necesarias para aliviar la grave situación de muchas familias con verdaderas necesidades económicas.

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

- 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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Lacus Aragón cuenta con equipo estable de 20 voluntarios formados y comprometidos sin los cuales no sería posible llevar a cabo las actividades de ocio de integración que se organizan desde la Fundación en la nueva Sede por las tardes y los fines de semana (Salidas programadas del grupo de ocio de jóvenes, talleres de robótica, talleres de cocina, baile etc). Al margen de las actuaciones propias el voluntariado de la Fundación que son innumerables, queremos destacar como acciones de Voluntariado llevado a cabo no por el equipo de voluntarios, sino por los trabajadores de la Fundación y las propias familias que formamos parte: la Jornada de limpieza de bosques llevada a cabo en septiembre de 2021 el día de la celebración de la Jornada de las Familias, en el entorno natural del municipio zaragozano de El Frasno, dónde niños y mayores sumaron fuerzas para limpiar un bosque de árboles junto al pueblo dando una buena lección práctica de ejemplo de protección del medio ambiente además de disfrutar de una bonita excursión por ese precioso entorno.

Dentro de las acciones de Voluntariado que realiza nuestra Entidad, y conscientes de la [1055-1632479180] RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades página 12/16 necesidad de formación de la sociedad en temas de integración de personas con discapacidad, cabe destacar la "Escuela de Familias". Se trata de una actividad de voluntariado y por tanto gratuita y abierta a la sociedad en general que organiza la Fundación un sábado al mes durante todo el curso escolar que supone un punto de encuentro para familias con hijos con discapacidad pero también abierta a todas las personas que tenga inquietud por los temas formativos que se imparten en las charlas educativas e incluso a está abierto a otras entidades que quieran participar. Se trata de un voluntariado en el que nuestra entidad hace un trabajo de embajadores de otras entidades, para crear un punto de encuentro, ya que nos ponemos en contacto con ellas para que participen de esos encuentros y nos expliquen su labor en la sociedad, beneficiando esto a esas entidades que participan y a todos los asistentes ya que les proporciona información sobre esas otras entidades o sobre diferentes temas que ahí se tratan. Fundación Lacus Aragón pone con este voluntariado en valor el trabajo que realizan otras Fundaciones en la sociedad y abre sus puertas a la participación de estas formaciones a todas las personas que estén interesadas en ello, y no solo a aquellas que tengan hijos con discapacidad sino a todo tipo de público que quiera formarse en los diferentes temas legales, o sociales que se explican en este espacio de la "Escuela de Familias". Ofrecemos a los padres la posibilidad de tomarse un café y formarse, dirigidos por un profesional, sobre un tema de interés para mejorar la educación de sus hijos o trayendo ponentes interesantes, añadiendo incluso la posibilidad de proponer temas o ponentes nuevos. También supone un punto de encuentro muy interesante entre familias de hijos con y sin discapacidad. Esta actividad se lleva desarrollando por nuestra Fundación desde el año 2012. Conscientes de lo importante que es formar a la sociedad en la necesidad de la integración real de las personas con necesidades educativas especiales, se han organizado además formaciones voluntarias sobre integración en los talleres de robótica e impresión 3D en los que han participado como asistentes Voluntarios Telefónica con sus hijos.

También hay que hablar de la "Jornada de las Familias" que anualmente (en septiembre) realiza la Fundación. Desde hace dos años, se organiza en el Parque Deportivo Ebro, para lograr así llegar a más gente y facilitar el acceso logístico desde la capital aragonesa. Es una actividad abierta que se organiza para familias de la Fundación pero también para todas las personas del pueblo que quieran participar en ella, dónde pueden disfrutar de unas actividades que de otro modo al estar en el medio rural no tendrían acceso y en ella participan muchos niños y familias del pueblo. Se les da la oportunidad de vivir un día de convivencia con otras familias con hijos con y sin discapacidad y es un medio natural de concienciar al medio rural de la necesidad de integración de las personas con discapacidad en la sociedad y de dinamizar ese entorno.. A ella asisten los miembros del Patronato, y trabajadores con sus familias y amigos creando un clima de convivencia común entre todos.

Además, desde el mes de julio y hasta este mes de septiembre de 2022 desde la Fundación Lacus Aragón se ayudó a la concienciación de la necesidad de difusión de la importancia del reciclado. Mediante un acuerdo de colaboración entre la Fundación y ECOEMBES (Ecoembalajes España, S.A.) se está difundiendo entre todos los contactos de la Fundación y especialmente entre los chicos y chicas con discapacidad sobre la necesidad del reciclaje mediante diferentes acciones formativas, y de práctica del reciclaje

a través de la App RECICLOS. Cabe destacar la alta participación de voluntarios y voluntarias entre familias, trabajadores y trabajadoras, miembros del Patronato y entorno cercano a la Fundación, en la gestión de reciclaje de residuos de plástico llevada a cabo a través de esta aplicación RECICLOS que nos hizo llegar hasta el objetivo propuesto de alcanzar los 3000 envases reciclados entre julio y septiembre de 2022. Además, se está en fase de propuestas para de algún modo renovar esta colaboración que tuvo tanta acogida entre nuestros beneficiarios, con una iniciativa igual o similar ya que es una forma de involucrar a las personas con discapacidad intelectual en una actividad que implica una importante labor de acción social haciéndoles sí copartícipes de la importancia de preservar nuestro planeta, el impacto medioambiental, y de proteger los ecosistemas y sus especies y preservar los espacios naturales.

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

Además a través de diferentes Convocatorias de Fundación Telefónica, se han llevado a cabo los talleres de nuevas tecnologías con Voluntarios de Telefónica a los que previamente se han impartido desde nuestra Fundación unas charlas de formación en temas de inclusión de personas con discapacidad intelectual (charlas impartidas a Voluntarios de Fundación Telefónica y a sus hijos)

Dentro del Voluntariado realizado a través de la "Escuela de Familias", hemos dado la oportunidad de dar a conocer su trabajo y formar a otras personas sobre diferentes temas de interés a las siguientes entidades; Fundación Tutelar aragonesa Luís de Azua, Somos Pera (enfermedades raras), Plena Inclusión Aragón, Escuela de bienestar de Fundación MAFRE, Araprode, Asociación Utrillo, ARASAAC, Fundación CEDES, Fundación GENES y GENTES, Asociación Motorista PICA, CerQana, son algunos de los ejemplos

Además a través de diferentes Convocatorias de Fundación Telefónica, se han llevado a cabo los talleres de nuevas tecnologías con Voluntarios de Telefónica a los que previamente se han impartido desde nuestra Fundación unas charlas de formación en temas de inclusión de personas con discapacidad intelectual (charlas impartidas a Voluntarios de Fundación Telefónica y a sus hijos)

Dentro del Voluntariado realizado a través de la "Escuela de Familias", mensual de enero a diciembre, hemos dado la oportunidad de dar a conocer su trabajo y formar a otras personas sobre diferentes temas de interés a las siguientes entidades; Fundación Tutelar aragonesa Luís de Azua, Somos Pera (enfermedades raras), Plena Inclusión Aragón, Escuela de bienestar de Fundación MAFRE, Asociación de los pies a la cabeza con una charla de su fundador Javier Hernández Aguirán, Araprode, Asociación Utrillo, ARASAAC, Fundación CEDES, Fundación GENES y GENTES, Asociación Motorista PICA, CerQana, son algunos de los ejemplos. También se ha otorgado distinción a la squadciervo y Legión 501, y se les invita a la comida anual de la Jornada de las familias. Esta asociación dedica su tiempo a visitar hospitales para deleitar a los niños hospitalizados con los diferentes personajes de star wars. Desde la Fundación se les realizó un homenaje y reconocimiento por su trabajo otorgándoles una de nuestras distinciones anuales. Estamos también en contacto con la Coordinadora aragonesa de voluntariado estableciendo posibles acciones de colaboración mutua.

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

Las acciones de voluntariado propiamente dichas de la Fundación se realizan mensualmente a lo largo de los 10 meses que dura el curso escolar y a veces incluso dos

veces al mes porque coincide con otro tipo de actividades como conciertos benéficos, jornadas formativas, acto aniversario, charlas benéficas etc.

Acciones de voluntariado como la "Escuela de Familias" también tienen establecido un calendario estable de un sábado al mes durante los 10 meses del curso escolar, y así desde el año 2012 ininterrumpidamente. La "Jornada de las Familias" tiene una periodicidad anual. Algunas otras acciones como la limpieza de bosques se realizó en septiembre de 2021 y el tema relacionado con el acuerdo con RECICLOS es muy reciente (entre julio y octubre 2022) y si ellos quieren volveremos a renovar el acuerdo. Aunque como se indica, algunas acciones no tienen una periodicidad previa establecida, siempre que surge la ocasión se intenta promover este tipo de acciones de voluntariado. Las acciones formativas voluntarias con la participación de otras entidades para poder dar a conocer a las familias y a las personas interesadas en la inclusión real en la sociedad de las personas con discapacidad intelectual son mensuales (1 al mes)

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Son muchas y muy variadas las acciones que nuestra entidad realiza en pro de la difusión de la riqueza y variedad de la cultura aragonesa. Al colaborar directamente en actividades de ocio como los Talleres de Teatro con el Teatro de las Esquinas, a través de las redes sociales de la Fundación se da difusión además a las obras de teatro y espectáculos que se hacen en dicho Teatro.

Anualmente en noviembre (este año será el 18 de noviembre) la Fundación celebra su aniversario con una Misa en la Basílica del Pilar y la Virgen luce el manto de Fundación Lacus Aragón y se anima a participar en este día por todos los medios de difusión a nuestro alcance. además, precisamente la imagen de la Virgen del Pilar lleva el manto que la Fundación encargó hacer y regalo a la Virgen ya que es una Fundación aragonesa. Además se suele entregar una imagen de la misma enmarcada luciendo nuestro manto a todos los ponentes de formaciones o actos benéficos (algunos de ellos de fama mundial) que nos acompañan en alguna ocasión por lo que también se contribuye a difundir la imagen de nuestra Patrona aragonesa a nivel nacional .

Además del marco con la foto del Pilar también se obsequia a los ponentes de fuera de Zaragoza con una cesta de frutas de Aragón, producto típico de la gastronomía de nuestra tierra.

Se organizan mucho conciertos benéficos contando con la participación siempre de grupos de música aragoneses que les sirve a ellos para publicitarse o darse a conocer a un público más amplio y a nosotros para reunir diversidad de gente y recaudar fondos. También se da amplia difusión al Teatro que se realiza en Zaragoza ya que se organiza desde el año 2012 unos talleres de ocio en los que participan niños con y sin discapacidad y algunos de ellos han estado dedicados íntegramente a la cultura de la región de Aragón (jota, atuendo folclórico...) Se han realizado numerosos conciertos benéficos en los que han participado grupos de música y teatro aragoneses dándoles de ese modo visibilidad (abajo mencionamos todos). desde hace 3 cursos se lleva a cabo una actividad que son unos talleres de cocina con una escuela de cocina de reconocido prestigio en Zaragoza y por supuesto se enseñará a los participantes (niños con y sin discapacidad) todos los productos alimenticios de Aragón que son ricos y muy variados. En las salidas del grupo de ocio de mayores (chicos y chicas con y sin discapacidad) se realizan habitualmente visitas

culturales a diferentes museos de la ciudad y a parques municipales, eventos deportivos cuando juegan equipos aragoneses (baloncesto, fútbol...) incluso se ha visitado antes del verano la ciudad deportiva donde entrena nuestro querido Real Zaragoza.

En las Galas Aniversario anuales se aprovecha para otorgar distinciones como reconocimiento público a personajes destacados en diferentes facetas de la sociedad aragonesa (Javier Hernández Aguirán "De los pies a la cabeza", Fundación Down Huesca, Luís de Azua,..)

La mayoría de los eventos organizados tienen lugar en espacios públicos municipales aragoneses para llegar a la mayor población posible, ya que son actos abiertos a la participación del público en general (Polideportivo municipal del Frasno, también se da difusión desde las redes sociales de la Fundación a la famosa Feria de la Cereza y artesanía que se realiza cada año en junio en el Frasno divulgando de ese modo la cultura de la Comarca, Centro Cívico Delicias dónde se realizará nuestro concierto benéfico Rock for Lacus el próximo 18 de noviembre, el Jardín de las artes escénicas del Parque Deportivo Ebro, escenario este año de la Jornada de las Familias de la Fundación el próximo 17 de septiembre, son algunos ejemplos)

También se difunde desde la Fundación, la Feria de la cereza de la localidad zaragozana del Frasno en redes sociales de la Fundación para promocionar la cereza en la zona.. Además para la comida popular de ese día, se ofrece a los asistentes una paella con ternasco aragonés para difundir y promocionar un producto tan de nuestra tierra como es el ternasco. A esta comida vienen familias también de fuera de nuestra Comunidad por lo que esto representa un buen ejemplo y muestra de promoción de la gastronomía aragonesa.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Teatro de las Esquinas y sus actores pertenecientes a la Escuela de Teatro. Desde hace 8 años y seguiremos este curso próximo y en siguientes.

Escuela de cocina el Azafrán y los profesionales que allí trabajan. Desde hace 3 años, continuaremos en los siguientes.

El grupo de voluntarios aragoneses de la Squad Legion 501, cuyos integrantes todos aragoneses, visten sus trajes de la película Star Wars para hacer sonreír a la infancia más desfavorecida y que siempre invitamos a participar en nuestra Jornada de las Familias anual. Asisten a ella desde hace ya 4 años de forma ininterrumpida incluyendo este pasado día 12 de septiembre y seguirán en los siguientes.

Grupos de música como Mendalerenda, Viridiana Producciones, (grupo oscense), Hombres Medicina, Cretino & Cretiners, The Cucumbers,, Centro Cívico Delicias, Feria de la Cereza del Frasno, Parque Deportivo Ebro, Colegio Corazonistas,

Galaxia Espectáculos, Zazurca Artes escénicas, Calderetas Aragón del grupo Pastores que preparó la paella con ternasco popular, adaptación aragonesa de la clásica paella, son los que participaron el pasado 12 de septiembre en la Fiesta de las familias de la Fundación.

Muchos son los lugares que visitan nuestro grupo de chicos y chicas con y sin discapacidad del Proyecto de ocio, y que ayudan a conocer diferentes escenarios de la cultura aragonesa: Ciudad Deportiva del Real Zaragoza, Pabellón Príncipe Felipe, Pabellón Siglo XXI, Parque José Antonio Labordeta y su jardín botánico, Olimpiada de Malabares organizada por la Asociación de Malabaristas de Zaragoza, dentro del Festival Zirco, o diferentes Museos de Zaragoza como el Museo de la Magia, del Fuego, Museo Origami, Rafael Hidalgo, autor aragonés, con "Teodora sueña con ser domadora", participa anualmente en la Jornada de las familias realizando una actividad de cuenta cuentos desde

hace 4 años, se continuará en la Jornada de este año de septiembre y siguientes.
En cuanto a los grupos de personas que tienen acceso a estas acciones, son todos los beneficiarios directos e indirectos de la Fundación con un amplio abanico de perfiles (familiar de todas las edades, profesionales del mundo de la educación o de cualquier ámbito con interés por querer participar de estas actividades (tratamos de abarcar un público muy heterogéneo para difundir el ideario de integración de las personas con discapacidad intelectual de la Fundación a todo tipo de público, pero es que al fin y al cabo, ese resultado es el que se busca al planear las actividades organizadas desde la Fundación

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas las actividades están contempladas en el Plan Anual que se registra en el Protectorado de Fundaciones y se publica en la página web y se da difusión a través de redes sociales y otros medios como prensa o radio. Son de diferente periodicidad: Por ejemplo:

Las Galas Aniversario son anuales

El concierto familiar benéfico es anual

Las salidas de ocio del grupo de chicos y chicas (a Museos o eventos deportivos por ejemplo) con y sin discapacidad intelectual es mensual

La Jornada de las familias es anual

El ocio del Teatro de las Esquinas es mensual

Podría decirse que al menos una vez al mes a lo largo de todo el año, se lleva a cabo una acción de difusión de la cultura aragonesa desde la Fundación