

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**KAIRÓS SOCIEDAD COOPERATIVA DE
INICIATIVA SOCIAL**

CIF:F50905124

C/EI Globo 14 Local.

50015 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Media anual 2022: 129 (según informe anual de plantilla media de la Tesorería General de la Seguridad Social).

Media anual 2023: 139 (según informe anual de plantilla media de la Tesorería General de la Seguridad Social/ enero - agosto).

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.

Kairós dispone de un Plan de Igualdad revisado cada dos años, que comprende una serie de medidas y acciones prioritarias surgidas del diagnóstico previo que se realizó.

Paralelamente, Kairós dispone de una Comisión Permanente de Igualdad; integrada por representantes de la plantilla y de la dirección, con capacidad de decisión dentro de la entidad realiza el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Sus objetivos:

Dinamizar y controlar la puesta en marcha de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

Valorar su impacto.

Proponer otras acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de otras nuevas que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

Durante este año estamos realizando un nuevo diagnóstico con la finalidad de: prorrogar el plan actual o renovarlo parcial o totalmente.

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

Anualmente se realiza una encuesta del clima laboral en la que hay preguntas en esta línea. Por otro lado, la Comisión Permanente de Igualdad hace un seguimiento de las medidas y acciones en vigor. Todos/as los/as trabajadores/as disponen de un formulario de contacto directo con la Comisión Permanente de Igualdad en el que pueden realizar consultas, proponer sugerencias, formular denuncias, etc... Toda la documentación relacionada con el Plan de Igualdad y el formulario de contacto está disponible para todo el personal de Kairós en la Intranet de la entidad.

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

Como hemos comentado anteriormente, la Comisión Permanente de Igualdad tiene entre sus funciones la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad en general y de las medidas y acciones prioritarias en particular.

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.).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Traslado al centro de trabajo relacionado con el proyecto más cercano al domicilio o centro

escolar.

¿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?

Desplazamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar o al centro escolar. Es una ampliación de la medida recogida, tanto desde la perspectiva de organización del tiempo como del espacio.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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).
- 14. Otros

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

Condiciones ventajosas en seguros de salud y en planes de pensiones.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Salida del puesto de trabajo en caso de urgencia, por ejemplo: aviso del colegio/guardería por enfermedad del hijo/a. No hay ningún problema para que el trabajador/a se vaya de su puesto de trabajo, el resto de los/as compañeros/as cubrirán su ausencia.

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.

Disponemos de un Plan de Igualdad que comprende una serie de medidas y acciones prioritarias. Este documento está disponible para todo el personal de Kairós en la Intranet de la entidad.

URL de REGCON:
https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/ayudaPorNif;jsessionid=67IWPqrQsvZhVdZYF xjAEzMM.expinter64_2C
Código: 50101372112022

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.

Dentro de las funciones de la Comisión Permanente de Igualdad se encuentra la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Kairós cumple con la obligación de que entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad, establecida por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Las personas con discapacidad que entran a trabajar a Kairós lo hacen conforme a un plan individualizado de adaptación y aprendizaje del puesto de trabajo.

Por otro lado, también promueve el centro especial de empleo Kentrikés.
<https://www.kentrikes.com/>

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.

Estamos certificados en la Norma SGE 21 (sistema de gestión ética y socialmente responsable). Entre los requisitos de esta Norma están:

Establecer políticas y procedimientos para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Diseñar y mantener medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

<https://foretica.org/sge21/>

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.
- 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.
- 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 definen 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Seguimos ayudando a la asociación Síndrome de Rett a visibilizar dicha realidad en centros de educación infantil y primaria por medio de una representación teatral realizada por nuestro centro ocupacional y de día que conlleva un trabajo posterior en aula.

Ver reportaje de Aragón TV: <https://youtu.be/ju9Df3cnn1I>

Ver reportaje en Heraldo de Aragón (sección Sin Barreras): Viernes 18 de mayo de 2018

En estas representaciones se visibiliza la diversidad y el respeto al diferente.

También se ha iniciado un proyecto para que los/as usuarios/as de nuestros proyectos sean voluntarios/as en otras asociaciones, proporcionándoles los apoyos necesarios.

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

Con la Asociación Española del Síndrome de Rett (Delegación de Zaragoza).

Como hemos comentado en el apartado anterior, se ha iniciado un proyecto de voluntariado con los/as usuarios/as de nuestros proyectos. De momento el voluntariado es entre proyectos, es decir, adolescentes de las casas de acogida hacen labor de voluntariado en el club de tiempo libre Kambalache (dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual).

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

Durante el curso escolar se realiza la actividad de sensibilización en colegios de educación infantil y primaria (1 y 2) a petición de los centros escolares. La media es 1 ó 2 representaciones mensuales.

El voluntariado de los/as usuarios/a tiene una frecuencia de un día por semana.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Kairós es una entidad social nacida en Aragón y localizada aquí, todos nuestros proyectos

sociales están contextualizados aquí. Nuestra actividad está muy marcada e influenciada por el entorno y nuestra realidad.

Acciones que realizamos: sesiones formativas y divulgativas sobre tradiciones y costumbres de Aragón, excursiones/visitas a lugares de interés de Aragón (pueblos, museos, etc...). Actuaciones musicales de folklore Aragonés. Programas vacacionales en el Pirineo Aragonés.

Estas actividades se realizan en nuestros dos centros ocupacionales y de atención de día dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.

También se realizan actividades para fomentar el deporte aragonés. Desde el centro de tiempo libre Kambalache, dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual, se van a ver partidos de fútbol del Real Zaragoza a la Romareda, también al equipo femenino. Partidos de baloncesto y anualmente se realiza una jornada de deportes/juegos tradicionales aragoneses.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las actividades van dirigidas a jóvenes adultos con discapacidad intelectual de nuestros dos centros ocupacionales y de atención de día. Hemos contado con la colaboración del grupo zaragozano de música tradicional: La Marca de Ifigenia, que ha ofrecido dos actuaciones musicales didácticas en las que se explicaban diferentes instrumentos aragoneses. Mario Gros, profesor de gaita aragonesa (https://es.wikipedia.org/wiki/Mario_Gros), es uno de los músicos que ha participado en estos conciertos didácticos. En la misma línea, se suelen hacer excursiones por Aragón con esta finalidad, por ejemplo: excursión a la casa del gaitero de Aguarón, en la que Eugenio Arnao (<http://eugenioarnao.blogspot.com/p/biografia.html>) explicó al grupo los diferentes instrumentos musicales.

Por otro lado, Kairós participa en proyectos europeos Erasmus+, en los encuentros en Zaragoza con nuestros socios europeos (Italia, Polonia, Turquía, Francia, Alemania, etc...) solemos realizar con gozARTE una actividad cultural en Zaragoza: 2000 años de historias: recorrido a pie por todo el casco histórico de Zaragoza contando la historia de la ciudad.

En todos los encuentros europeos de los proyectos que participamos hay una cena oficial. Cuando son en Zaragoza la cena oficial se hace en restaurantes de gastronomía aragonesa.

También se colabora con la agrupación folclórica Cesaraugusta, viniendo un par de veces al año a nuestros centros ocupacional y de atención de día a realizar exhibiciones de folklore aragonés.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas actividades se realizan a lo largo del año, algunas coincidiendo con momentos puntuales, por ejemplo en Navidad la Tronca de Navidad, por San Valentín se recuerda la Leyenda de los Amantes de Teruel, el programa vacacional en el pirineo aragonés en verano, etc...

Se realizan programaciones especiales en los centros ocupacionales para San Jorge, el Pilar, San Valero.

Las fechas de los encuentros de los proyectos europeos varía según la calendarización de las acciones.

Ir al estadio municipal de la Romareda o al Pabellón Príncipe Felipe a ver encuentros deportivos tiene una periodicidad de dos veces al año.