

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN FEDERICO OZANAM

CIF:G50399062

C/ Ramón Pignatelli, 17

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Entorno a 850 personas

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.

7.2.3 ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL

OBJETIVOS A DESARROLLAR:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la Fundación y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, dando cumplimiento al art.45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

3

ACCIÓN RESPONSABLE DESTINATARIO INDICADORES RECURSOS NECESARIOS

3.1 Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Dirección Toda la plantilla N° y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Medios internos: Intranet

Sin coste

3.2 Incluir las valoraciones en materia de Igualdad dentro de la encuesta de Clima Laboral para conocer periódicamente las necesidades de la plantilla en esta materia. Responsable de Formación Interna Toda la plantilla Resultados de la Encuesta de Clima Laboral (informe de resultados) Encuesta de clima laboral

Sin coste

3.3 Elaborar un documento donde se establezcan las medidas para garantizar la desconexión digital y difundirlo entre la plantilla. Departamento de Personal Toda la

plantilla Documento con las medidas formalizadas Técnico de RRHH, INTRANET, tríptico
Coste: 900 euros

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

Resultado del área de igualdad de la encuesta de clima laboral

Progresión 2018 2021

Acceso igualitario en procesos de selección ?5 89 94

Acceso igualitario a formación ?7 89 96

Acceso igualitario a promoción ?9 81 90

Conocimiento de la forma de actuar en caso de ?10 80 90

acoso Sexual

Satisfacción con las medidas de conciliación ?7 73 80

Conocimiento del Plan de Igualdad ?24 46 70

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 el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se revisa la efectividad y pertinencia de las acciones desarrolladas para dar cumplimiento a la política de conciliación de la Fundación, y en función de dicho análisis se plantean las medidas para el siguiente ejercicio.

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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

Siempre que la organización del trabajo lo permita:

- se priorizará la formación dentro de la jornada laboral de la plantilla, y en el caso de no poderse hacer dentro de la jornada se abonarán esas horas como horas de trabajo
- el horario de la formación se establecerá de modo que se pueda garantizar la asistencia del personal con reducción de jornada.

Política de desconexión digital

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

- 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.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

La Fundación Federico Ozanam es una entidad local que desarrolla su actividad en la capital Aragonesa, por lo que los temas de desplazamiento no tienen demasiado sentido en ella, no obstante con el fin de facilitar el desarrollo de su trabajo a las personas de la plantilla si que se incorporan medidas de teletrabajo para casos puntuales cuando las funciones lo permitan. Por supuesto los desplazamientos derivados de la actividad profesional están incluidos en la jornada laboral, se ha desarrollado una plataforma de formación online. Ante la solicitud de un traslado de centro se estudia en cada caso.

Los centros que se ubican fuera del núcleo urbano disponen de un vehículo para uso del personal.

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.

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Calendario laboral coincidente con el escolar en el proyecto PICH, para favorecer la conciliación

Programa de Apoyo al Cuidador

Colonias en la Residencia CAI Oliver

Preferencia de entrada a recursos de Mayores para familiares

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

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

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

Licencias Hospitalización: durante hospitalización y 3 días siguientes

Excedencia Voluntaria: Reserva puesto 1 año

Posibilidad de solicitar turno de mañana L-V t tarde de FS para evitar rotar entre semana

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.

Se está negociando actualmente con las organizaciones sindicales más representativas del sector

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.

Se lleva a cabo un seguimiento de el grado de cumplimiento de las medidas establecidas

en el plan así como de la eficacia de las mismas.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No procede

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.

Existe un compromiso público de la Dirección de la Entidad en materia de Igualdad y Diversidad pero no bajo el amparo de ningún certificado oficial.

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

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación

externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.

- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)

- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación

- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.

- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.

- 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.

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.
- 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?

Imisión de la Fundación Federico Ozanam se concreta en el apoyo y cuidado de las personas mayores y de las personas mas vulnerables de nuestra sociedad a traves de acciones encaminadas a dotarlas de formación, orientarlas en el empleo, el acceso a una vivienda digna, educación familiar, refuerzo escolar erradicación de la infravivienda, etc.

En el desarrollo de estas actividades la entidad cuenta con cerca de 200 voluntarios dado que creemos que la solidaridad, la voluntad de actuar y ser mejor persona hacen del voluntariado un espacio estupendo de ciudadanía activa, propuesta social, de inclusión y lucha contra la pobreza.

La Fundación también lleva a cabo un popular mercadillo desde hace mas de 30 años, gracias a la desinteresada entrega de mas de 800 voluntarias. Mediante el Rastrillo Aragón la entidad no solo recauda fondos para sus actividades deficitarias sino que promueve la conciencia social y el desarrollo de una ciudadanía activa y comprometida con los problemas sociales.

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

La Fundación sirve como cauce para que otras entidades puedan desarrollar programas sociales a traves de sus actividades como puede ser Ikea, Amazon, Vitaldent, Bimbo, Estadium Casablanca, El Olivar, Colegio Marianistas, Colegio Juan de La Nuza y muchos otros.

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

Diariamente voluntarios realizan actividades en los diferentes programas especialmente en las residencias para personas mayores, cursos de español para personas inmigrantes, asesoramiento en los puntos de empleo, acompañamiento en actividades de ocio y tiempo libre con menores, y por supuesto en la recogida, clasificación y adecuación de enseres para su posterior venta en el Rastrillo Aragón.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Visita guiada en el caixaforum a la exposición de "El Faraón, rey de Egipto". Actividad de confección sobre trajes de moda majista en recreación histórica. Visita guiada al Museo de Historia Natural de Zaragoza tras trabajar dos semanas en clase la prehistoria. Plantación y

visita guiada al Galacho de la Alfranca. Dinamizador Asociación Fondo Natural. VISITA AL CTRUZ: Centro de Tratamiento de Residuos Urbanos de Zaragoza. Charla sobre programas de movilidad europea y de solidaridad europea. La charla fue impartida por trabajadores de la Asociación "Viaje a la Sostenibilidad". Visita al Circo Alegria, "circo en el agua". Videoforum tematicos. Conciertos de Jota. Visita a Museos. Celebración de festividades.

Actividades de difusión de la cultura aragonesa en los 9 centros para personas mayores: conciertos de jota, bailes regionales, gastronomía aragonesa, celebración de las fiestas populares etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Personas mayores de nuestras 9 Residencias, Alumnado del Centro de Formación Socio Laboral, Escuelas Taller y Talleres de Empleo, Menores no acompañados tutelados por el Gobierno de Aragón, participantes de las actividades de Ludoteca, Centro de Tiempo libre, Casas de Juventud y PIEEs del barrio de San Pablo y Magdalena.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Cada proyecto va realizando las diferentes actividades en función de su programación pero podríamos decir que en el Área de Personas Mayores es una vez al mes y en Acción Social semanalmente.