

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**FUNDACIÓN ASISTENCIAL AGUSTINA
ZARAGOZA**
CIF:G99220402
C/Un Americano en París nº:65 Local
50019 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario de inicia el 08/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

55; 50 mujeres y 5 hombres

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.

Existen políticas y medidas de conciliación que van mas allá de las establecidas legalmente.

Con anterioridad a la obligación legal de implantar un plan de igualdad, FUNDAZ ya lo había desarrollado y ya estaba en fase de implantación.

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

Además de los indicadores de seguimiento y evaluación establecidos en el plan de igualdad, se realizan reuniones periódicas tanto con el Comité de Empresa como con el resto de la plantilla.

Además existe un buzón de sugerencias donde cualquier persona trabajadora puede aportar ideas de mejora.

Desde el 2021, se han realizado encuestas de satisfacción y un estudio de riesgos psicosociales a fin de determinar las necesidades de las personas trabajadoras en las que a la empresa debe incidir.

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

Se realizan reuniones periódicas, y establecidas con tiempo, de seguimiento y evaluación entre el Comité de Empresa y de Igualdad y la gerencia de la Fundación, además de registrar indicadores sobre las medidas puestas en marcha a fin de determinar su adecuación o los puntos de mejora.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Fundaz no tiene ninguno de esos certificados, pero sí que ostenta el sello de la Fundación Lealtad.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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?

Posibilidad de teletrabajo dependiendo de las cuestiones personales del empleado y si el puesto que desarrolla así lo permite.

¿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, forosâ?!'
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!')

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

No hay otras medidas.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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?

No hay medidas extra fuera de las ya presentadas en el cuestionario.

¿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).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

Se han facilitado permisos por ser abuelos.

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.

El plan de igualdad de la empresa esta en fase de implantación, se registró en la aplicación con fecha 7 de marzo de 2022, fecha en la que entró en vigor la obligación legal aunque ya se estaba implantando con anterioridad a dicha fecha.

En él se recoge un informe de diagnostico y una serie de medidas correctoras e indicadores de evaluación y seguimiento que están en primera fase de implantación. Así por ejemplo recoge medidas para compensar la suprarepresentacion femenina frente a la masculina.

También medidas de fomento de la formación y promoción en las mujeres como por ejemplo formación transversal o posibilidad de solicitar becas de formación para

especializaciones dentro del puesto de trabajo, o jornadas de sensibilización de la corresponsabilidad familiar.

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 recoge la información de las medidas implantadas tanto en la ficha de la acción como en la de evaluación y seguimiento.

Además el plan incluye una evaluación de las mismas a mitad de tiempo y una evaluación final, así también se establecer reuniones periódicas con el Comité de Igualdad para evaluar las acciones implantadas y realizar las correcciones oportunas.

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.

Además de tener implantado un Plan de Medidas Alternativas en cumplimiento de la LISMI, se establecen colaboraciones con distintas entidades a fin de insertar a personas con diversidad funcional dentro de las distintas áreas de trabajo de la Fundación.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.

Sin respuesta.

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.
- 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.)
- 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 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

FUNDAZ dispone de programas de voluntariado reglados para personas que de forma desinteresada prestan sus servicios en la residencia de mayores de la que es titular la Fundación primando las áreas de salud y la realización de actividades lúdicas.

Además dispone de un programa de voluntariado a nivel corporativo.

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

En cuanto a acciones sociales realiza actividades y colabora en proyectos con otras entidades o administraciones.

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

Las acciones de voluntariado están abiertas durante todo el año.

En cuanto a los programas o las campañas de acción social, las mismas se desarrollan en virtud de las alianzas que se van formando o de proyectos que se presentan con otras entidades y previo estudio y aprobación por parte del Patronato.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Durante el 2021 y hasta la actualidad se han desarrollado acciones deportivas participando junto a ASAPME y Astún en el día internacional de la nieve.

También se han desarrollado varias acciones solidarias junto al Ayuntamiento de Zaragoza

la última, una jornada intergeneracional entre personas mayores y personas con diversidad funcional en conmemoración del Día Europeo de la Solidaridad y la Cooperación entre Generaciones con jornadas intergeneracionales, que se han desarrollado con colectivos de personas mayores y de personal con discapacidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Principalmente con personas mayores y colectivos con diversidad funcional

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

No están establecidas de forma reglada por lo que se estudian los proyectos o las necesidades que puedan surgir durante el año.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Sin respuesta.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

No, mi organización no ha realizado actuaciones de sensibilización.

En caso afirmativo, información adicional

Sin respuesta.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

No disponemos de un responsable formal pero sí, cada una de las personas trabajadoras son conscientes de los ODS de la entidad y la importancia de su consecución.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

En la entidad, se revisan periódicamente los ODS y se valora su impacto en las personas que trabajan en ella. Sus prioridad son los ODS sobre la igualdad y la no discriminación, la conciliación y el desarrollo económico sostenible. A través de medidas de conciliación, de accesibilidad e inclusión y la compra de productos de bajo impacto medioambiental y de Km 0.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

FUNDAZ tiene claro los objetivos de desarrollo sostenible por eso realiza diferentes acciones para su consecución: la instalación de paneles solares , la implantación del teletrabajo y la flexibilidad horaria, la formación continua a sus trabajadores y trabajadoras, la inclusión laboral a personas con discapacidad, entre otras.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Mediante reuniones periódicas la información y la implicación de las personas trabajadoras es fluida y activa