

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDAZ INTEGRA, S.L.U.

CIF:B99526915

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 se realiza en fecha del 9 de agosto de 2024.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

28

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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Actualmente, FUNDAZ Integra cuenta con políticas de conciliación propias. Destacamos algunas como la posibilidad de teletrabajo y un horario flexible. Asimismo, la empresa se adecua a la situación personal de cada uno de sus trabajadores, sobre todo en cuanto al horario de la jornada laboral se refiere, y tiene en cuenta cada situación a la hora de desarrollar el puesto.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

El sistema de valoración se realiza de forma personalizada con cada uno de los trabajadores. Se lleva a cabo a través de las reuniones de seguimiento del trabajo que se realizan de forma periódica entre el empleado y su responsable de departamento.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

A través de reuniones periódicas con la plantilla y los responsables de los departamentos, se evalúan los resultados de las medidas implantadas, los horarios y trabajos que se están llevando a cabo en esas horas y se efectúan las correcciones necesarias en base a los resultados obtenidos. Se analiza el trabajo que desarrolla cada uno de los trabajadores para profesionalizar lo máximo posible.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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>

8. En caso afirmativo, información adicional

No cuenta con ese sello, pero sí tiene el certificado de la Fundación Lealtad.

Medidas concretas de conciliación

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

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

La empresa obliga a estar en su puesto de trabajo a sus trabajadores de 09.30 a 13.30, y el resto de la jornada laboral, cada trabajador se la distribuye como quiera y de forma flexible e incluso, fuera de la oficina teletrabajando.

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

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

Los trabajadores tienen diferentes pluses, plus extra de domingos, de transporte sobre convenio.

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

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

Tenemos un plus sobre convenio que es pagar el transporte.

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

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

Sin respuesta.

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)

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 empresa matriz FUNDAZ dispone de un plan de igualdad con una serie de medidas de igualdad aplicables y replicables e el centro especial de empleo FUNDAZ Integra.

Como se ha comentado, FUNDAZ Integra es un centro especial de empleo y esto lleva implícito la igualdad de oportunidades, no solo por razón de género sino por el conjunto de discapacidades existentes, adaptando los puestos a los trabajadores, y no discriminando a ninguna persona.

Los criterios de selección de la plantilla siempre se realizan de manera objetiva y basado en las tareas a desempeñar, la formación, la experiencia y centrando el puesto en la adaptación a la persona que vaya a ocuparlo.

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realizan reuniones periódicas entre el empleado y su responsable a través de las cuales se evalúa el trabajo y las necesidades. Gracias a ello, y al trato cercano que existe en la empresa, se pueden realizar las correcciones necesarias para adecuar el puesto a desarrollar a la persona.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestra entidad esta calificada como centro especial de empleo.

En la actualidad el 78% de la plantilla contratada tiene discapacidad

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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nos regimos por los acuerdos de la Organización Mundial del Trabajo y los ODS.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La empresa matriz, FUNDAZ, Dispone de un sistema de voluntariado corporativo en el cual pueden participar todos los trabajadores.

¿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 y administraciones. Algunos de los proyectos que se han desarrollado han sido con el Ayuntamiento de Zaragoza, ASAPME; Astún, Aspansor, APASCIDE o Fundación Down, entre otros.

¿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 campañas de acción social, no existe un calendario fijo o establecido. Las mismas se desarrollan en función de las alianzas y proyectos que se van formando con otras entidades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Los trabajadores, tanto de la empresa matriz como de Integra, han participado en actividades deportivas inclusivas y acciones solidarias del Ayuntamiento de Zaragoza.

Además se ha realizado un evento con motivo del Día Europeo de la Solidaridad y la Cooperación entre generaciones, se ha organizado una jornada donde personas mayores y jóvenes de la Fundación Down han compartido experiencias.

En todas las actividades económicas que se realizan, siempre se prioriza que los proveedores sean del entorno de proximidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Principalmente con personas mayores y colectivos con diversidad funcional

En la actualidad estamos trazando alianzas con distintas entidades para poder ampliar nuestro ámbito de actuación a otros colectivos vulnerables.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

No existe un plan concreto para realizar estas actividades. Se estudian las iniciativas por separado y se participa en ellas.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

No se encuentra adherida.

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

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Los ODS son comunicados, a través del departamento de comunicación, de forma interna.

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

En caso afirmativo, información adicional

La persona encargada y responsable de los ODS es la responsable del departamento de proyectos

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

En caso afirmativo, información adicional

A través de reuniones periódicas con las personas trabajadoras se conoce la satisfacción de las mismas sobre las políticas internas de reconocimiento de personal. además hay indicadores de sostenibilidad e impacto medioambiental, a raíz de la instalación de las placas fotovoltaicas

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

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

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

- flexibilidad en el horario de trabajo
 - reducción de jornada por cuidado de menores
 - teletrabajo
 - instalación de placas fotovoltaicas
 - adelantos salariales
- entre otras

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

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?

En caso afirmativo, información adicional

A través del departamento de comunicación, se procede de forma interna