Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO
CIF:G50884907
C/Alejandro Bell nº:7-9.-
50014 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

17/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

39

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 San Ezequiel Moreno ha establecido una serie de Medidas de Conciliación. Éstas son: la flexibilidad de entrada y salida, formas de trabajo mixtas, presencial en oficinas y teletrabajo, concentración del período vacacional o fracción de días de vacaciones en horas, por necesidades que lo justifiquen y jornadas intensivas en verano. Además, analizamos cualquier tipo de propuesta por parte de cada miembro de la plantilla. Por otra parte, hemos incluido en nuestros comités de equidad y diversidad, un conjunto de indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, para poder conocer si las medidas que se están realizando están cumpliendo los objetivos propuestos por la entidad.

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

Sí, para la fundación es muy importante conocer si los empleados están satisfechos con las medidas implantadas. Se realizan encuestas anuales anónimas que miden el clima laboral y la satisfacción con las medidas de conciliación o mejoras laborales adoptadas. Las medidas de conciliación son uno de los items mejor valorados por las personas trabajadoras.

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

Sí, en las reuniones periódicas del comité de dirección de la fundación se analizan los datos recopilados en las encuestas de clima laboral o a través del Buzón de Sugerencias y se plantean acciones de seguimiento en función de los resultados obtenidos. Existen herramientas especificas que se utilizan para la evaluación y seguimiento de las medidas implementadas.

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

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

La fundación posee el Certificado efr (empresa familiarmente responsable) de la fundación Más Familia.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 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

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

No corresponde

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

No corresponde

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

- 9. Anticipos, préstamos â?¦
- 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 corresponde

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

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

No corresponde

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.

La Fundación San Ezequiel Moreno tiene implementado un Plan de Igualdad bianual pero no lo tiene registrado en REGCON. Somos una entidad de menos de 50 trabajadores por lo que no tenemos la obligación de registrarlo., Sin embargo la fundación ha intentado realizar el tramite pero ha sido imposible completarlo hasta este momento, por motivos

ajenos a la entidad (acumulación de solicitudes en los sindicatos por parte de empresas obligadas, que tienen prioridad).

Las medidas expuestas en el Plan de Igualdad son:
LA CULTURA DE LA EMPRESA:
Medidas/s:
1.-Utilización de Lenguaje no Sexista en todas las comunicaciones externas e internas de la empresa.
2.-Revisión del ?Plan estratégico y Cultura Corporativa? incluyendo la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
3.-Publicitación al exterior del compromiso con la Igualdad y Diversidad de Género de la entidad.
4.-Creación de una Comité de Igualdad de Género para velar por el cumplimiento de las medidas de igualdad adoptadas.
5.-Proponer a la representante de la entidad la revisión progresiva de los Estatutos desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.
6.-Definición, aplicación y seguimiento de Indicadores de Género en los Informes de Gestión.
7.-Creación de un Buzón de Sugerencias para la plantilla.

LA SELECCIÓN Y EL RECLUTAMIENTO:
Medida/s
1.-Redacción de anuncios, folletos divulgativos de programas, acciones formativas y ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente de la acción, programa y/o puesto a cubrir.
2.-Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado.
3.-Salvo los marcos jurídicos diferenciados, unificar criterios de selección comunes a toda la organización y a todos los centros (evitar preguntas personales, Valorar capacidades con idénticos criterios para hombres y mujeres en todos los centros...).
4.-Elaboración de un documento con los criterios objetivos en materia de selección y reclutamiento.

LA PROMOCIÓN PROFESIONAL:
Medida/s
1.-Revisión de un sistema objetivo y público para toda la plantilla de promoción profesional en relación con todas las vacantes y puestos de nueva creación; con la
salvedad de que, si la creación de una nueva plaza viene determinada por la existencia de una subvención, se seguirá el procedimiento de contratación que exija tal subvención.
2.-Revisión del documento con los criterios objetivos en materia de promoción.

LA FORMACIÓN CONTÍNUA:
Medida/s
1.-Publicar con la antelación suficiente todo el plan anual formativo por parte de la empresa, con sus fechas y horarios.
2.-Aportación por parte de la representación de la plantilla de un listado de formación de interés para la plantilla, previa consulta con el personal.

3.-Valoración y organización de formación interna en materia de Igualdad y Diversidad de Género para Mandos y Plantilla.

LA POLÍTICA SALARIAL:
Medida/s
1.-Cuando la Representación de Trabajadores/as o el Comité de Igualdad de Género detecten desigualdades salariales entre hombres y mujeres por la realización de trabajos de igual valor, pondrá la situación en conocimiento de la empresa para su análisis y corrección en su caso.
2.-Realización de un catálogo de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, respetando la máxima de a igual trabajo, igual salario.

CORRESPONSABILIDAD Y ORDENACIÓN DE LOS TIEMPOS:
Medida/s
1.-Información a la plantilla de las medidas de Conciliación en la Ley y Convenio aplicable, de forma conjunta entre la Empresa y la Representación de Trabajadores y Trabajadoras.
2.-Impresos de solicitudes normalizados en un modelo único para la solicitud de jornadas reducidas, excedencias, permisos, etc., a facilitar a las personas interesadas tanto por la empresa como por la representación de los trabajadores y las trabajadoras. Dichos impresos incluirán el texto legal de la medida a solicitar.
3.-Análisis de las propuestas de la plantilla para afianzar medidas como: Flexibilidad Horaria de Entrada y Salida, Formas de Trabajo Mixtas, Presencial en Oficinas y Teletrabajo, concentración de todo el período vacacional o fracción de días de vacaciones en horas, por necesidades que lo justifiquen (circunstancias del puesto, personales, familiares?), jornadas intensivas en verano, así como análisis de cualquier otra propuesta por parte de la plantilla FSEM.

LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:
Medida/s
1.-Valoración de los Riesgos Laborales de todos los puestos de trabajo desde la Perspectiva de Género.
2.-Revisión de protocolos de actuación en caso de acoso moral, por razón de sexo-género, y sexual que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.

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.

Sí, para la fundación es muy importante conocer si los empleados están satisfechos con las medidas implantadas. Se realizan encuestas anuales anónimas que miden el clima laboral y la satisfacción con las medidas de conciliación o mejoras laborales adoptadas.

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.

La fundación tiene como objeto social la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, tambien personas con discapacidad. en la fundación desarrollamos desde hacer años proyectos concretos cuyo objetivo principal es la inserción sociolaboral de personas con discapacidad, a través de medidas especificas de orientación ,asesoramiento y formación transversal y ocupacional. Se hace además un seguimiento periódico de la personas atendidas e insertadas.
Además, en 2019 la fundación crea su centro especial de empleo, que da trabajo a personas con 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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

La fundación es firmante de la Carta de la Diversidad desde el 17/11/2009

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

SI

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.
- 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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

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 fundación tiene como objetivo principal la acción social en sí, realiza programas que facilitan el pleno desarrollo social, formativo, cultural y laboral de las personas que se encuentran en mayor riesgo de exclusión sociolaboral, principalmente inmigrantes, mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas drogodependientes y exreclusas, y de los grupos en que se integran, para la prevención y abolición de la marginación social y laboral, y la cooperación para el desarrollo de países con emigración hacia España.
En el desarrollo de algunas de las acciones de los programa que llevamos a cabo participan también voluntarios externos, como son:
ESPACIO CONCILACIÓN : Acciones de apoyo y cuidado de niños y niñas menores de 3 años, hijos e hijas de mujeres beneficiarias de programas de la fundación.
CURSO ESPAÑOL EPA: Acciones de formación o apoyo a la formación en las clases de español para población extranjera adulta
ACOMPAÑAMIENTO MUJERES/PERSONAS BENEFICIARIAS EN GENERAL:
Acompañamiento a personas extranjeras vulnerables que necesiten apoyo en la realización

de gestiones, citas.
FORMADOR DE APOYO ACTIVIDADES MUJERES: Acciones de apoyo a mujeres vulnerables en acciones formativas o actividades que se realizan durante el año
PROYECTOS COMARCAS: Acciones: persona de apoyo en las acciones formativas que se hacen en la comarca (clases de español, cursos de formación)
ALFABETIZACIÓN DIGITAL: Acciones de preparación de material online para que sea más visual para las personas extranjeras en las clases de español
ACCIONES DE COMUNICACIÓN: Actividades comunicativas generales

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

Las acciones de voluntariado son propias de la entidad, aunque en la coordinación de las acciones de voluntariado podemos colaborar con: Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, CEIP Andrés Manjón, CEIP Ramiro Solans, CEIP Joaquín Costa
Ayuntamiento de Mallén, Ayuntamiento de Zaragoza, Escuela de Adultos, Centro Cívico Esquinas el Psiquiátrico, Centro Cívico Distrito 14, La Jota

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

Indicado en primer punto, en función de las acciones realizada. Las acciones de voluntariado son continuas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

facilitar la comunicación entre empresarios y trabajadores de diferente origen cultural, La fundación se ha especializado en la atención de diferentes colectivos en situación de vulnerabilidad social y ha ampliando sus campos de acción mediante la organización de acciones de sensibilización y formación en gestión de la diversidad cultural, así como eventos públicos relacionados con la responsabilidad social y el codesarrollo.
No se puede entender la inserción sociolaboral digna y de éxito de las personas de origen extranjero sin una inmersión guiada en la cultura de la sociedad de acogida y es aquí donde el papel de la fundación juega un rol importante a través de:
- Desarrollo de acciones formativas que acercan a participantes de nuestros programas a la cultura como por ejemplo talleres de cultura laboral para las personas de origen extranjero
- Realización de excursiones que familiarizan a las personas participantes de nuestras actividades con la cultura de Aragón
- Organización de espacios de convivencia entre generaciones, padres/madres e hijas e hijos, población autóctona y migrante, para explicitar y compartir la cultura local, de comunidades rurales, de personas de origen extranjero facilitando conocimiento, intercambio y convivencia.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Población adulta migrante
- Población adulta autóctona
- Comunidades educativas
- Población joven

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Son acciones incorporadas como transversales en nuestra intervención, mensualmente se lleva a cabo alguna de las actuaciones mencionadas

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y 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

No corresponde

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Se ha realizado una formación interna en materia de sensibilización de la Agenda 2030 y los ODS que tiene marcados la fundación participando as personas responsables de la entidad. Se ha presentado informe de los resultados obtenidos y planificación de próximos eventos. relacionados con Agenda 2030 y ODS en la entidad.
Además, ampliamos nuestro alcance y nuestro compromiso incorporando nuevos ODS, en los que incidimos de forma transversal a través de los programas que desarrolla la entidad: ODS 3 Salud y Bienestar, ODS 4 Educación de calidad, ODS 10 Reducción de las Desigualdades y ODS 17 Alianzas para lograr objetivos

¿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

Desde Dirección se analiza, evalúa y planifica la implementación de las medidas para el

cumplimiento ODS en todas las áreas de la fundación, incluidas sus empresas sociales.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

A través de los informes de seguimiento (semestrales) y memorias anuales, tanto de los programas como de la entidad en su conjunto, se realiza una valoración exhaustiva del alcance e impacto de las medidas puestas en marcha para el cumplimiento de los Objetivos ODS de la fundación.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

La fundación trabaja de forma intrínseca los Objetivos de Desarrollo Sostenible descritos a continuación, su elección realizándose de forma natural y en concordancia con sus propios fines: - ODS 1. FIN DE LA POBREZA. ODS3 SALUD Y BIENESTAR, ODS4 EDUCACIÓN DE CALIDAD, - ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO, -ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO, - ODS10 REDUCCION DE LAS DESIGUALDADES
Los ODS prioritarios se persiguen tanto a través de las acciones que lleva a cabo para el cumplimiento de sus fines como hacia interior a través de las políticas de gestión estratégica y dirección.
Para el ODS 1 FIN DE LA POBREZA, los objetivos medibles con los que se cuenta son:
? Realizar un mínimo de 20 proyectos de acción social anualmente hasta 2030, según su memoria anual de actividades, en las cuatro sedes de la fundación.
? Beneficiar a un mínimo de 1.500 personas al año a través de proyectos de acción social hasta 2025.
? Aumentar un 10% el número de personas atendidas anualmente a partir de 2025 hasta 2030.
? Aumentar un 25% cada año el número de trabajadores de sus empresas sociales hasta 2030.
? Realizar 10 acciones de apoyo de emprendimiento social/economía circular cada año hasta 2030
? Aumentar el número de proyectos de cooperación al desarrollo hasta un mínimo de 2 proyectos de cooperación al desarrollo anualmente hasta 2030.
Dentro de este objetivo cabe destacar las siguientes acciones empresariales con las que la fundación está muy comprometida, que están en marcha en estos momentos y por la que

se apuesta en el futuro: Creación de NEGOCIOS INCLUSIVOS, que incorporen a personas con bajos ingresos y pequeñas y medianas empresas en la cadena de valor, para favorecer las comunidades más vulnerables:
- La fundación ha creado dos empresas sociales: Una empresa de inserción EZEQUIEL MORENO INSERCION y un Centro Especial de Empleo EMPLAZADOS SOCIAL que se encuentran actualmente en pleno crecimiento, aumentando tanto sus plantillas como las actividades que están desarrollando y sus cifras de negocio. Están dando una salida laboral digna a personas en riesgo de exclusión y a personas con discapacidad.
- APOYAR A EMPRENDEDORES y pequeñas y medianas empresas en países en desarrollo, para que generen tejido industrial sostenible y proporcionen empleo decente: A través del Programa de Retorno Voluntario Productivo, proyecto encaminado a facilitar a las personas inmigrantes el retorno voluntario a través de itinerarios individualizados de retorno y reintegración alrededor de iniciativas empresariales de autoempleo, en países como Nicaragua y Colombia. A través de Programas de Empleo enfocados a emprendimiento y economía social, sobre todo en Aragón.

Para el ODS3 SALUD Y BIENESTAR los objetivos medibles con los que se cuenta son:
?Aumentar el número de proyectos con impacto en la salud y bienestar física y mental y aumentar el número de personas atendidas en estos proyectos, cada año.
? Implantar un sistema de certificación ISO 45001 para 2026.
Dentro de este objetivo destacamos la apuesta por proyectos innovadores que promueven la salud y bienestar de mujeres inmigrantes (Programa ENTRENOSOTRAS) y acciones transversales de acompañamiento, formación, y asesoramiento a personas en riesgo de exclusión social con este objetivo.

Para el ODS4 EDUCACIÓN DE CALIDAD los objetivos medibles con los que se cuenta son:
? Formar al 100% de la plantilla en los Objetivos de Desarrollo Sostenible hasta 2025.
? Desarrollar por lo menos 1 proyecto anual de sensibilización sobre temáticas relacionadas con los ODS y los Diez Principios del Pacto Mundial hasta 2030.
Para el cumplimiento de este objetivo, incorporado este año, ya hemos puesto en marcha las medidas descritas.

ODS 5 IGUALDAD DE GENERO es otro de los objetivos recogidos en los fines de la fundación. Para la consecución de este objetivo se llevan a cabo acciones tanto externas, de cara a las alianzas de la fundación (beneficiarios, clientes, proveedores, etc) como hacía la estructura interna de la organización.
? Registrar de manera voluntaria (al ser una organización con menos de 50 trabajadores) el Plan de igualdad.
? Aplicar el 100% de con medidas de conciliación de la vida laboral y personal adoptadas, todos los años, hasta 2030.
? Alcanzar un 100% en el porcentaje de retención de empleados tras la baja de maternidad/paternidad en 2030.
? Alcanzar un 50% de mujeres en puestos de patronato en 2030. La fundación ya tiene un 100% de mujeres en puestos de dirección.
? Mantener la igualdad salarial entre hombres y mujeres. ? Aumentar un 40% la presencia de mujeres en el conjunto de las empresas de inserción en 2025.

? Aumentar un 25% el número de programas de inserción sociolaboral destinadas a atender a mujeres vulnerables hasta 2025.
? Poner en marcha proyecto de apoyo al emprendimiento femenino rural anual desde 2020 y aumentar progresivamente cada año su alcance para lograr que 20 mujeres consigan emprender en el medio rural hasta 2030.
Las acciones empresariales que la fundación lleva a cabo para el cumplimiento del objetivo se centran en:
DIMENSION DE GENERO: Garantizar que todas las políticas de la empresa incluyan la dimensión de género y fomentar desde la cultura empresarial la igualdad y la integración.
CONCILIACIÓN FAMILIAR tanto de mujeres como de hombres y el acceso a guarderías
PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA MUJERES con el objetivo de empoderarlas y mejorar sus habilidades laborales.

Para el ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO los objetivos medibles son:
? Contar con un 10% de jóvenes por debajo de los 30 años en la plantilla.
? Aumentar la plantilla en un 20% hasta 2030.
? Ofrecer al 100% de los trabajadores medidas de conciliación laboral y personal todos los años.
? Formar al 100% de empleados en derechos humanos anualmente.
? Evaluar el 100% de operaciones y actividades de la empresa en derechos humanos.
? Desarrollar planes de acción para cada riesgo de derechos humanos identificado como destacado y hacer pública la información cada año.
Las acciones empresariales que la fundación lleva a cabo para el cumplimiento del objetivo se centran en:
IMPULSAR LA ECONOMÍA Y CULTURA LOCAL a través del apoyo a las empresas y productos locales y formando y contratando a personas de la zona. Existe un protocolo especifico en este sentido.
FORMAR AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS en el derecho a la no discriminación, para que las contrataciones en la empresa se produzcan sin tener en cuenta el género, la edad o cualquier tipo de característica personal. Existe un protocolo especifico en este sentido.
PROPORCIONAR CONDICIONES LABORALES DIGNAS a empleados y proveedores, incluidos a los de los países con legislaciones débiles.
ABRIR NUEVOS NEGOCIOS Y ACTIVIDADES EN PAÍSES EMERGENTES bajo el prisma de la sostenibilidad, ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente. La fundación tiene alcance actualmente en Nicaragua y Colombia a través de sus programas de retorno voluntario productivo.
Por otro lado, también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso.

Para el ODS10 REDUCCION DE LAS DESIGUALDADES los objetivos medibles con los que se cuenta son:
? Aumentar cada año el número de proyectos de cooperación al desarrollo y de intervención humanitaria.
? Aumentar el porcentaje de personas empleadas con discapacidad en un 10% en 2025.

? Aumentar cada año el número de proyectos de voluntariado que se están desarrollando y ampliar el número de personas voluntarias activas cada año para 2030.
? Comunicar el 100% de casos identificados de discriminación en la empresa y las medidas adoptadas para 2025.
Todos los programas y actividades desarrolladas por la fundación tienen como objetivo transversal la reducción de las desigualdades en todos los ámbitos.

Para el ODS17 ALIANZAS PARA LOS OBJETIVOS los objetivos medibles con los que se cuenta son:
? Elaborar un Código ético en 2024.
? Mantener y aumentar en 10% cada año las alianzas estrategias para contribuir a los ODS hasta 2030.
? Recopilar propuestas e ideas de los empleados ligadas a los ODS e implementar una anualmente hasta 2030promiso.
En la fundación somos muy conscientes de la importancia de aunar fuerzas con otras entidades, organismos públicos o privados para la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible marcados.
Desde la fundación trabajamos en colaboración con los servicios públicos de empleo para dar respuesta a las personas en riesgo de exclusión social y diversidad funcional que están en búsqueda activa de empleo.
Tambien hay una colaboración estrecha con los Centros Municipales de Servicios Sociales (CMSS), los trabajadores/as sociales y equipos multidisciplinares de estos centros son conocedores de nuestra labor social y continuamente derivan personas a la entidad para dar respuesta a sus necesidades laborales, sociales y personales.
Para los proyectos de cooperación al desarrollo contamos con alianzas consolidadas con contrapartes en los países de origen, que aseguran un mayor alcance de la intervención en los territorio y favorece el impacto sobre las personas y comunidades beneficiarias.
Igualmente tenemos alianzas y convenios de colaboración con otras entidades del sector y muchas empresas privadas en los territorios de intervención y cada año la red va aumentando.
La contratación social que lleva a cabo la Fundación San Ezequiel Moreno y sus Empresas Sociales cuenta con aspectos sociales como oportunidad de empleo, trabajo digno, cumplimientos de los derechos sociales y laborales, igualdad de oportunidades y no discriminación e inclusión social, consideración de criterios de sostenibilidad, incluidas las cuestiones de comercio ético y un cumplimiento de la responsabilidad social de las empresas.
Este año se ha elaborado un Código ético de la fundación y sus empresas sociales.

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

Nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio se ve reflejado en el trabajo que desarrollamos a través de las distintas áreas de trabajo de la Fundación. Pero este trabajo es fundamental poder contarlo y comunicarlo a través de los diferentes canales de comunicación como son la web y redes sociales en formato on line.
En estos canales comunicamos los diferentes proyectos, explicando en qué consisten y forma de participación para poder visibilizar las diferentes acciones que estamos llevando a cabo. Es importante destacar la incorporación en nuestra comunicación de las empresas sociales como "Ezequiel Moreno Inserción" y el Centro Especial de Empleo, ?Emplazados Social? para visibilizar otra parte importante del trabajo que estamos llevando a cabo en estos momentos. Igualmente, no olvidamos que a través de nuestras acciones y proyectos ?sensibilizamos? sobre los ODS relacionados para ampliar el conocimiento de estos a la población participante. Es así como unimos la parte on line con la off line y así completar una comunicación que une información y sensibilización sobre los ODS.
Aparte, la fundación participa en varias redes de trabajo que agrupan a otra entidades y actores implicados en la consecución de los mismos ODS o similares:
- Participación en mesas y grupos de trabajo, jornadas, congresos relacionados con inmigración, integración e inclusión social:
- A nivel local en Zaragoza (Ayuntamiento Zaragoza-Casa de las Culturas-Junta Gestora) y en Madrid (Red de empleo Ciudad Lineal).
- A nivel autonómico en Aragón (Comisión ciudadanía-Foro Inmigración Gobierno de Aragón, Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión social -grupo Vivienda social, Plataforma del Tercer Sector-Aragon, EAPN en Madrid). También formamos parte de la plataforma Sumando Empleo Aragón junto a instituciones locales y comarcales, ayuntamientos y organizaciones sociales de Aragón.
- A nivel estatal (Grupo Sectorial Fundaciones para la Inclusión Social). - Participación activa en la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado: jornadas, cursos de formación para entidades y voluntarios, reuniones y asambleas
- Acuerdos de colaboración con 12 empresas colaboradoras socias donantes - ejercicio RSE a través de donaciones periódicas para el mantenimiento de la entidad y sus fines y participando activamente en el marco de los programas desarrollado.
- Participación como ponentes y asistentes a diferentes jornadas organizadas por Gobierno Aragonés y Universidad de Zaragoza