

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FUNDACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE  
ZARAGOZA**

CIF:G50597632

Mercazaragoza. Ctra. Cogullada nº:65 Calle P,  
Naves 3 a 6  
50014 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

23 de mayo de 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

1 persona a media jornada

### 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 actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en el marco del principio de voluntariedad.

Hay plena libertad para que los voluntarios elijan los días que quieren colaborar en el Banco, según la disponibilidad personal de cada uno, y se comprometen a ello.

El único trabajador y empleado de la Fundación tiene un contrato de media jornada, en horario de 8:00 a 13:00h

**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**

En el marco del Plan de Igualdad se realizó un Estudio Básico mediante encuesta anónima para analizar la situación del funcionamiento de La Fundación al respecto de estas cuestiones.

La relación diaria, estrecha y directa entre los voluntarios, permite conocer su grado de satisfacción. Por otra parte se realizan reuniones trimestrales con los responsables de cada

área de actividad de la Fundación, en las cuales se trasladan a la dirección propuestas, necesidades, expectativas y quejas de los voluntarios, y de la única persona empleada.

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

NO

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

La relación diaria, estrecha y directa entre los voluntarios, permite conocer su grado de satisfacción. Por otra parte se realizan reuniones trimestrales con los responsables de cada área de actividad de la Fundación, en las cuales se analiza dicho grado de satisfacción.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

Tenemos el sello de reconocimiento de ong acreditada de la Fundación Lealtad

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

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

No hay otras medidas

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

**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?**

- 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).

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

No hay otros beneficios sociales

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

- 8. Otras medidas

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

Hay plena libertad para que los voluntarios elijan los días que quieren colaborar en el Banco, según la disponibilidad de cada uno.

## **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, un conjunto de medidas

**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.**

Solamente hay una persona contratada en la Fundación, con un contrato a media jornada. El resto de las personas son colaboradores voluntarios (144) y en el Banco de Alimentos pueden ser voluntarios todas las personas que quieran y se comprometan, sin existir ningún tipo de medida discriminatoria por sexo, edad, condición, nacionalidad, religión,...

El Plan de Igualdad vigente corresponde al bienio 2024-2026. De este modo, la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza continuará desarrollando la igualdad de oportunidades como uno de sus principios vertebradores en la gestión de la organización y en la cultura organizativa de la misma y proseguirá impulsando las acciones de sensibilización en los valores de la igualdad en sus relaciones, sus acciones y su comunicación e imagen.

En coherencia con los valores culturales, sociales y éticos de la igualdad de oportunidades, seguirá desarrollando los programas y actividades que se precisen y orientadas al desarrollo y promoción de la mujer, que prosigan con la presencia equilibrada y voluntaria de mujeres y hombres en todas las áreas de acción de la Fundación, impulsando la formación en habilidades.

Un elemento determinante y vinculante de las acciones a desarrollar deriva de la voluntariedad del personal que integra el Banco de Alimentos, Es por ello, que, ante la ausencia de deficiencias significativas, las actuaciones que se propongan y las medidas a

desarrollar por la Fundación deberán ir encaminadas, en primer lugar, en lo que sea posible, a proseguir con las medidas ya adoptadas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En segundo lugar, de la puesta en marcha de aquellas acciones que se detecten para lograr mejorar su óptima situación existente en materia de igualdad, que se deberán desarrollar en los siguientes ejes y medidas:

-Igualdad en el acceso y en las condiciones y desarrollo de la actividad:

- Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo.
- Animar la incorporación de mujeres.
- Proseguir con las medidas de salud laboral.
- Sancionar y denunciar los casos de ?acoso sexual?

-Formación y sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres:

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a toda la plantilla.
- Difusión de información relacionada con la igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres

-Corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- En el marco del principio de voluntariedad.

-Transversalidad de género, comunicación y lenguaje:

- Consolidar el uso de lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.

### **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.**

Como el Plan de Igualdad es un documento vivo, su seguimiento e implantación permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su implementación. Sus objetivos serán:

? Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos.

? Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Para ello, todos los actores intervinientes en la elaboración del Plan de Igualdad y que han contribuido a su consecución e implementación asumen el compromiso de continuidad, de tal manera que en estas fases se arrojan los siguientes niveles de responsabilidad:

- Comisión de Igualdad: Proponer propuestas de mejora y desarrollar las medidas necesarias acordadas en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad..

Evaluación anual del Plan.

- Patronato de la Fundación: Apoyar al Comité de Igualdad y aprobar las medidas que se vayan proponiendo para la mejora en esta materia

Para ello, se deberá:

1. Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas.

2. Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad, con sus prioridades y calendario de actuación.

3. Sistema de seguimiento y control.

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretarán mediante los impresos elaborados para tal fin por la Comisión de Igualdad.

### **5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el**

## RD 902/2020?

NO

### **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.**

Al tratarse de una Fundación con un único empleado a media jornada y colaboradores voluntarios no es necesario

### **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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

### **9. En caso afirmativo, información adicional.**

La Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza es una ONG acreditada con el Sello de la Fundación Lealtad

### **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.

### **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.)

### **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.).
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 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?**

La Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza colabora en su actividad social con 146 entidades benéficas que son las encargadas de repartir los alimentos del Banco a las personas beneficiarias de los mismos. El Banco entrega los alimentos a cada entidad en función de sus necesidades concretas.

Además la Fundación colabora activamente con el Centro de Inserción Social Las Trece Rosas, en el cumplimiento de penas privativas de libertad en régimen abierto colaborando en el Banco.

En el área educativa del Banco se realizan actividades en Centros escolares, Asociaciones y otras entidades. Estas actividades son charlas, participación en ferias de voluntariado, visitas a las instalaciones del Banco y la organización de la fase provincial del Concurso Nacional de Dibujo Solidario, con participación de escolares de primaria.

Así mismo, se colabora activamente con centros educativos de formación profesional.

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

146 organizaciones benéficas de gran diversidad cuyo listado se publica en la Memoria Anual de Actividades

Centro de Inserción Social Las Trece Rosas

63 charlas impartidas en 22 centros educativos ante 1732 alumnos

16 visitas realizadas a las instalaciones del Banco por 14 centros educativos y 2 asociaciones.

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

A lo largo de todo el año, en periodo de curso escolar las actividades del área educativa y de 1 de enero a 31 de diciembre el reparto de alimentos con periodicidad diaria, semanal, quincenal, mensual o puntualmente.

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

El ámbito territorial de actuación del Banco es la ciudad de Zaragoza y su provincia. Entre las actividades destinadas a captar fondos que realiza el Banco para conseguir los alimentos, se colabora con instituciones oficiales, culturales y sociales importantes de Aragón. Y colaboran en las campañas de recogida personas significativas de la cultura de Aragón.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Con personas y entidades de relevancia social y cultural que colaboran en las campañas de donación.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Principalmente 2 veces al año, la Campaña de Primavera en el mes de mayo y la Gran Recogida de Alimentos del mes de noviembre.

**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 estamos adheridos

**¿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 2. Hambre cero.
- 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?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

La Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza está comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS de la Agenda 2030, para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. Las actividades del Banco se relacionan con 22 metas de estos objetivos y, en coherencia con la transversalidad de la Agenda, abarcan los 17 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**

Contribuimos a la inclusión de personas que se encuentran en situación de pobreza y/o exclusión, facilitando su acceso gratuito a alimentos

Con nuestros objetivos y constante empeño, pretendemos poner fin al hambre y la malnutrición, aportando el acceso a una alimentación sana, nutritiva y suficiente; fomentando la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos

Trabajamos y potenciamos los valores de solidaridad, compromiso, voluntariado y cooperación, promoviendo la colaboración ciudadana en nuestras campañas, así como la transparencia y buenas prácticas a través de la gestión integral de la Fundación. Generamos alianzas con instituciones, tanto públicas como privadas, con el objetivo de conseguir un mayor alcance de nuestra acción social. Las campañas de sensibilización social y escolar son imprescindibles en la labor de concienciación social.

**¿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**

Se analiza el impacto de nuestras actividades en la consecución de los ODS

**¿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**

Las actividades del Banco inciden con más impacto en los objetivos 1,2,10,12 y 17

**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?**

No, no se difunden estas actuaciones

**En caso afirmativo, información adicional**

Se publica en la Memoria Anual de Actividades