

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACION ADUNARE

CIF:G50834555

C/Barrioverde nº:8-10, Local.

50002 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

06/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

130

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Fundación Adunare ha establecido unas medidas que facilitan la conciliación de las personas trabajadoras de la entidad ampliando permisos legales y facilitando la organización del trabajo teniendo en cuenta las circunstancias de cada proyecto y de cada persona

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

Incorporado en el Plan de Igualdad (Comité de Seguimiento)

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

Informe de seguimiento desde la Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido 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

No se cuenta con ninguno

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).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Posibilidad de organización de determinadas tareas en dinámica de teletrabajo
Ampliación de permisos establecidos por ley

¿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

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

Fundación Adunare tiene sus proyectos dentro de la ciudad de Zaragoza

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

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 14. Otros

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

Mejoras salariales
Ámbito de participación en grupos de trabajo

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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
- 8. Otras medidas

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

Ampliación de los permisos una vez finalizada la edad de los menores y por cuidado de familiares aunque no sean dependientes

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.

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO
SERVICIO PROVINCIAL DE ZARAGOZA
Convenio o Acuerdo: FUNDACION ADUNARE
Expediente: 50/11/0197/2023
Fecha: 04/01/2024
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Código 50100272112020.

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.

Registro de las medidas de igualdad
Comité de evaluación y seguimiento del II Plan de Igualdad (Fundación Adunare/CCOO/UGT)

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.

Fundación Adunare además de cumplir con la reserva de cuota, es la socia única de Servicios Parque Delicias S.L.U. Centro Especial de Empleo destinado a trabajadores con discapacidad derivada de la enfermedad mental grave

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Fundación Adunare es una entidad sin ánimo de lucro cuya misión es promover la integración social, educativa, cultural y laboral favoreciendo el desarrollo de las personas en situación o riesgo de exclusión y de la comunidad, desde el compromiso con la justicia social. Es por ello que nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades está en la esencia de todas nuestras actuaciones y proyectos

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.
- 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.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Adunare es una entidad social en la que está en su dinámica de trabajo la incorporación de personas voluntarias que contribuyen a llevar adelante su Misión.

Todos los proyectos de Fundación Adunare cuentan con personal voluntario.

El Patronato de Adunare está compuesto por personas voluntarias

Además de realizan acciones con voluntariado corporativo de otras empresas/organizaciones

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

Somos una entidad de acción social

Se participa en la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado

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

Permanentemente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Acciones formativas específicas dentro de la programación de los diferentes proyectos

Visitas y salidas a espacios culturales, parajes de Aragón

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Colectivos en riesgo de exclusión: infancia y familias, jóvenes, personas adultas, personas con problemas de salud mental grave. En estos colectivos participan mujeres, población inmigrante, minorías étnicas, ...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Establecidas en las programaciones anuales de cada proyecto

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

No se está adherida al Pacto Mundial

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 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 recogen en el Plan de Formación anual acciones que están vinculadas al desarrollo de los ODS

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Desde la Dirección de Calidad y Proyectos se realiza la función de propuestas/revisión de

la integración de los ODS en los proyectos y programas que se ejecutan

¿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

Recogidas líneas de trabajo en Plan Estratégico y Objetivos anuales

¿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- ?

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

Educación de calidad

Acción/Proyecto PROYECTO DE INTERVENCIÓN CON INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD: FUNDACIÓN ADUNARE DINAMIZA PROYECTOS DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON INFANCIA, ADOLESCENCIA Y JUVENTUD EN RIESGO DE EXCLUSIÓN: TIEMPO LIBRE, REFUERZO ESCOLAR, FORMACIÓN, ORIENTACIÓN PSICOSOCIAL Y LABORAL

Igualdad de género Compromiso cuantificable II PLAN DE IGUALDAD: Elaboración II Plan de Igualdad

Trabajo decente y crecimiento económico Acción/Proyecto AREA DE INSERCIÓN LABORAL: FUNDACIÓN ADUNARE DESARROLLA UN PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL PARA LA INCORPORACIÓN AL MUNDO DEL TRABAJO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN, CON ORIENTACIÓN PARA EL EMPLEO, PROPUESTAS FORMATIVAS Y SEGUIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO Compromiso cuantificable OPCIÓN POR UNAS CONDICIONES LABORALES DIGNAS: FUNDACIÓN ADUNARE TRABAJA POR UNAS CONDICIONES LABORALES DIGNAS EN EL SECTOR DE LA ACCIÓN SOCIAL, APOSTANDO POR LA ESTABILIDAD Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES

Reducción de las desigualdades Acción/Proyecto PROYECTOS DE INTERVENCIÓN : TODOS LOS PROYECTOS DE INTERVENCIÓN DE FUNDACIÓN ADUNARE TIENEN EL OBJETIVO DE TRABAJAR CON PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN PARA LA REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES Y LA CREACIÓN DE OPORTUNIDADES: - PROGRAMA DE INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIAS - PROGRAMA DE JÓVENES - PROGRAMA DE PERSONAS ADULTAS - PROGRAMA DE SALUD MENTAL - ÁREA DE INSERCIÓN LABORAL / EMPRESA DE INSERCIÓN / CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO

Ciudades y Comunidades Sostenibles Alianza estratégica PARTICIPACIÓN FOROS :

FUNDACIÓN ADUNARE DESARROLLA SU INTERVENCIÓN EN LA CIUDAD DE ZARAGOZA. DENTRO DE SUS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS ESTÁ EL DESARROLLO COMUNITARIO Y LA PARTICIPACIÓN EN DIFERENTES FOROS DE LA CIUDAD DE ZARAGOZA EN LOS BARRIOS EN LOS QUE REALIZA SU INTERVENCIÓN Producción y Consumo Responsable Acción/Proyecto EMPLEO PROTEGICO: FUNDACIÓN ADUNARE PROMUEVE DOS PROYECTOS DE EMPLEO PROTEGIDO QUE DESARROLLAN ACTUACIONES LABORALES A TRAVÉS DE LA OFERTA DE PRODUCTOS/SERVICIOS: - CONSOLIDA OLIVER S.L.U. (EMPRESA DE INSERCIÓN). SERVICIOS DE JARDINERÍA / CONSTRUCCIÓN/LIMPIEZA - SERVICIOS PARQUE DELICIAS S.L.U. (CENTRO DE ESPECIAL DE EMPLEO). SERVICIOS DE JARDINERÍA LAS PERSONAS DESARROLLAN UN ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL EN EL MARCO DE UNA EXPERIENCIA REAL DE TRABAJO Paz, Justicia e instituciones sólidas Compromiso cuantificable OBJETIVOS FUNDACIÓN ADUNARE: FUNDACIÓN ADUNARE ES UNA ENTIDAD SIN ÁNIMO DE LUCRO CUYA MISIÓN ES PROMOVER LA INTEGRACIÓN SOCIAL, EDUCATIVA, SOCIAL, CULTURAL Y LABORAL FAVORECIENDO EL DESARROLLO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN Y DE LA COMUNIDAD, DESDE EL COMPROMISO CON LA JUSTICIA SOCIAL TODAS LAS ACTUACIONES /PROYECTOS DE FUNDACIÓN ADUNARE ESTÁN ORIENTADOS A ESTA MISIÓN RECOGIDA EN SUS ESTATUTOS Alianzas para lograr los objetivos Alianza estratégica COLABORACIÓN ESTRATÉGICA: PARTICIPACIÓN EN REDES: CERMI ARAGÓN / EUROPEAN SOCIAL ACTION NETWORK, ASOCIACIÓN ESCUELAS SEGUNDA OPORTUNIDAD, FAEA, RED ARAGONESA ENTIDADES SOCIALES PARA LA INCLUSIÓN, FÓRUM ENTIDADES ARAGONESAS DE SALUD MENTAL, AREI, PADIS, COOP57, COORDINADORA ARAGONESA DE VOLUNTARIADO COLABORACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: UNIÓN EUROPEA, GOBIERNO DE ARAGÓN, AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA COLABORACIÓN CON ENTIDADES FINANCIERAS: FUNDACIÓN LA CAIXA, CAJA LABORAL , FUNDACIÓN CAJA INMACULADA-FUNDACIÓN IBERCAJA

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

Comunicación externa: Memoria Anual / Redes Sociales

Comunicación interna: Proceso de trabajo Plan Estratégico con incorporación de los ODS en el mismo. Difusión interna / Grupos de trabajo / Asambleas temáticas / Formación específica sobre líneas concretas