RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN CANÓNICA EL BUEN PASTOR
CIF:R5000984D
C/Monzón nº:27
50007 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

74

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.

En el Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres aprobado con fecha 3 de noviembre de 2022 se incluyen los siguientes objetivos en el Área de corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar:
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- La empresa se compromete a que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.
Estos objetivos se despliegan en acciones y están vinculados con indicadores que permiten medir el grado de alcance.

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

Como paso previo a la elaboración del plan de igualdad entre hombres y mujeres el

personal del centro completó un cuestionario.
El cuestionario utilizado se ha estructurado en diferentes materias conteniendo tanto preguntas cerradas como abiertas. Los aspectos analizados siguen los criterios admitidos por diferentes instituciones y organismos, así como los contenidos mínimos que establece la Ley Orgánica de Igualdad y normativa complementaria desarrollada (RD 902/2020). Entre estos aspectos se encuentran preguntas relativas a la valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por la organización.

Además, al finalizar cada curso escolar todo el profesorado del centro mantiene una entrevista personal con el director/a en el que se evalúa el grado de satisfacción con las medidas de conciliación implantadas y se muestran necesidades relativas a la conciliación de cara a establecer el horario lectivo para el próximo curso.

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

La vigencia del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es de cuatro años a partir fecha de aprobación.
La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el plan permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.
Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la «Comisión de Seguimiento» que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
La Comisión se reunirá al año de la firma y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad, para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas se llevan a cabo y/o si es necesario implementar nuevas medidas.
También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 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?

Sin respuesta

¿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, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Posibilidad de mostrar preferencias personales a la hora de confeccionar los horarios del curso.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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?

Sin respuesta

¿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.
- 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?

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? (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.

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo

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.

Acta de constitución comisión seguimiento y evaluación con fecha 21 abril 2023
1ª reunión seguimiento prevista para octubre-noviembre de 2023 (un año después de la firma del plan de igualdad)

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

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Para potenciar la inclusión laboral dentro de nuestra organización, se llevan a cabo las siguientes medidas:
- Eliminación de los requisitos como la etnia, el género, la edad y otros atributos en las vacantes ofertadas.
- Desde dirección se implementan y evalúan estratégicamente los programas de inclusión y diversidad.
- Se promueve la escucha activa para comprender cómo se sienten los empleados y lo que desearían qué se haga para que su entorno de trabajo fuera más cómodo.

8. ¿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.

Compromiso firmado mediante la adhesión al Pacto Mundial desde noviembre de 2020. En mayo de 2023 se publicó el último COE que incluye una declaración del CEO de apoyo continuo al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios:

https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/479415

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.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Las acciones de voluntariado y acción social que realiza el colegio son las siguientes:
- Campaña de recogida y reciclado y reparto de juguetes en Navidad para las familias del barrio sin recursos.
- Campañas de donación de alimentos y ropa: recogida de alimentos no perecederos, ropa y artículos de primera necesidad para distribuir entre las personas necesitadas. Campañas de Manos Unidas, Cáritas y Banco de Alimentos.
- Voluntariado del Coordinador de Pastoral en la fundación Centro Solidaridad de Zaragoza (Proyecto Hombre) con el objeto de facilitar a las familias que presentan algún problema de adicción, el contacto con la organización para su posible tratamiento y otras cuestiones derivadas.
- Docentes jubilados que desean participar como voluntarios en las actividades lectivas; acompañado al profesorado en activo.
- Tutoría y apoyo académico: programa de alumnos ayudantes (hermanamientos) en los que estudiantes mayores ayudan a los más jóvenes.
- Actividades ambientales: Limpieza de parques, jardinería comunitaria, o proyectos de reciclaje para promover la conciencia ambiental. A destacar las visitas a las riberas del Ebro y el proyecto de huerto escolar.
- Visitas a residencias de ancianos: el coro escolar realiza visitas a las residencias de la zona en momentos puntuales del año.
- Concienciación sobre cuestiones sociales: realización de campañas de sensibilización sobre problemas sociales, como la violencia doméstica, el acoso escolar o la discriminación. Especialmente en las sesiones de tutoría.

- Promoción de la salud: realización de campañas de concienciación sobre la salud, como donación de sangre, campañas de vacunación o promoción de estilos de vida.

Además, el Colegio El Buen Pastor en estrecha unión con la Parroquia, tiene su propio Club de Tiempo Libre, en el cual, los monitores (voluntarios) en su inmensa mayoría son alumnos o exalumnos del colegio. El centro presta sus instalaciones y recursos para el desarrollo de las actividades y facilita y promueve que su alumnado tenga una opción sana y de desarrollo personal en el marco del tiempo libre.

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

- Campaña de recogida y reciclado y reparto de juguetes en Navidad para las familias del barrio sin recursos. Organización con la que se realiza: Parroquia del Buen Pastor.
- Campañas de solidaridad (acción social) Organizaciones: Cáritas Zaragoza y Manos Unidas.
- Voluntariado del Coordinador de Pastoral en la fundación Centro Solidaridad de Zaragoza (Proyecto Hombre). Organización: Centro Solidaridad de Zaragoza

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

- Campaña de recogida y reciclado y reparto de juguetes en Navidad para las familias del barrio sin recursos. Periodicidad anual.
- Campañas de solidaridad (acción social). Periodicidad anual.
- Voluntariado del Coordinador de Pastoral en la fundación Centro Solidaridad de Zaragoza (Proyecto Hombre). Periodicidad: carácter permanente.
- Club de Tiempo Libre. Periodicidad: curso escolar 2 semanas de campamentos de verano.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nuestro colegio desempeña un papel importante en la difusión de la cultura en Aragón y en la promoción de las artes y las tradiciones locales. Aquí hay algunas acciones que el colegio realiza para contribuir a la difusión de la cultura en la región:
- Programas de intercambio cultural: intercambios culturales con escuelas en otras regiones o países para fomentar la comprensión intercultural y el aprendizaje global a través del programa eTwinning y Erasmus+
- Promoción y difusión de la cultura; a destacar la colaboración con la Hermandad de San Juan de la Peña, los Sitios de Zaragoza, el Rosario de Cristal? También todo el conjunto de visitas y actividades complementarias que se programan para el curso.
- Colaboración con artistas locales: se realizan charlas, talleres y visitas para conocer de primera mano la labor de los artistas de nuestra ciudad. A destacar, la cercanía existente con José Antonio Barrios.
- Uso de las redes sociales: se emplean las redes del centro para difundir las actividades propuestas desde el Centro Cívico, el Ayuntamiento de Zaragoza y otras entidades culturales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Programas de intercambio cultural: eTwinning y Erasmus+

- Promoción y difusión de la cultura: actividades complementarias en colaboración con distintas instituciones públicas y privadas: Ayuntamiento de Zaragoza, Universidad, Policía local, Zaragoza activa, Zaragoza turismo, Caixaforum,...
- Artistas locales
- Centro cívico y otras entidades.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Debido al carácter educativo de nuestra institución, las acciones de difusión de la cultura son uno de los fines primordiales de la organización.
A lo largo de todo el curso escolar, se programan acciones que aparecen reflejadas en la PGA (programación general anual) del centro educativo y que buscan difundir la cultura en Aragón.