RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FAIM - FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL MENOR
CIF:G50954957
C/Numancia nº:4.-
50013 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/05/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

172 empleados/as estables fijos.

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.

Están aprobadas las medidas por el Comité de Empresa y el Comité de Igualdad

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

FAIM genera de forma anual una encuesta de clima laboral donde pueden valorarse distintos aspectos del trabajo del día a día. Además, y en relación con el clima laboral, se desarrollan unos focus group específicos que permiten atender de forma cualitativa las necesidades de los/as profesionales de la fundación.

Además, el Plan de Igualdad de FAIM que acaba de presentarse a los organismos oficiales, permite una reevaluación cada tres años y en el que participa un Comité especifico compuesto por asesores, participantes de la dirección de FAIM y de los/as trabajadores.

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

El Plan de Igualdad de FAIM se revisa cada tres años.

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?

- 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.).
- 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.
- 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
- 12. Otras

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

FAIM tiene articulado un plan, que se rige por el marco jurídico de aplicación en este asunto, para conciliar la vida personal, familiar y laboral de todos sus trabajadores, Este plan se concreta en una serie de medidas:

1. Política transparente de selección de personal
2. Jornada laboral media inferior a 40 horas semanales
3. Calendario laboral anual por trabajador/a
4. Dos semanas de vacaciones en verano
5. Formación en prevención de riesgos laborales
6. Reconocimientos médicos
7. Flexibilidad temporal y espacial
8. Jornada continua
9. Facilitar el cambio de turnos
10. Permiso no retribuido por motivos personales
11. Posibilidad de acumular las vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad

flexible
12. Excedencia de corta duración
13. Protocolo de protección para trabajadoras embarazadas
14. Permiso de lactancia acumulado
15. Permiso de 15 días para uniones de hecho
16. Permiso no retribuido por enfermedad de hijos/as o familiares
17. Preferencia para escoger turno por motivos personales o familiares
18. Modificación de horario por motivos personales o familiares
19. Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares
20. Concentración de las vacaciones en casos excepcionales
21. Protocolo de protección de la maternidad
22. Permiso para asistir a clases de preparación al parto
23. Autonomía para organizar el permiso de lactancia
24. Excedencia para el cuidado de hijos/as
25. Excedencia para el cuidado de familiares enfermos
26. Permiso retribuido por enfermedad grave u hospitalización de hijos/as o familiares
27. Reducción de jornada por maternidad o paternidad
28. Reducción de jornada por hijos con enfermedades grave
29. Reducción de jornada por personas dependientes a cargo
30. Formación en horario laboral
31. Formación específica del puesto de trabajo
32. Igualdad de oportunidades
33. Oportunidades de crecimiento profesional con independencia del género
34. Formación con independencia de la categoría profesional y el género Ofertas de trabajo neutras

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

- El teletrabajo solo se aplica a puestos de oficinas de FAIM, ya que el resto de puestos de trabajo requieren de la presencialidad y atención directa a las personas usuarias.
- Desde marzo de 2020, FAIM se ha adaptado a la situación pandémica ofreciendo formación online a sus profesionales, compatibilizándolo con la posibilidad de asistir de forma presencial.
- Desde marzo de 2020, FAIM se ha adaptado a la situación pandémica ofreciendo la posibilidad de asistir a reuniones en formato online, lo que facilita la participación de los/as profesionales en las distintas reuniones. FAIM ha hecho un esfuerzo por adquirir medios tecnológicos que faciliten las videollamadas, etc.

Ambas dos situaciones se han mantenido desde 2020 hasta la actualidad.

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.

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Acceso a consultas de pscología y fisioterapia en centros colaboradores.

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

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

No aplica

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.

En periodo de envío de documentación para subsanación

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.

A través de reuniones periódicas del Comité 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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No aplica

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.

Publicada en la web de la Fundación.

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.
- 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 que realiza la organización?

FAIM es una entidad miembro de la Coordinadora Aragonesa del Voluntariado desde el pasado 2021. La fundación desarrolla diferentes propuestas de voluntariado en diversos programas: Mentoria, FAIM Open Space, Apoyo escolar, Organización de la entidad y Ecotopía. Todas ellas cuentan con un profesional de contacto de FAIM que facilita la labor voluntaria. Además, FAIM cuenta con un Plan de Voluntariado propio que se desarrollo en el 2020 y mantiene su vigencia hasta el año 2023. Durante este final de año, se evaluará y modificara el Plan para los próximos 3 años.

La labor fundamental de FAIM se da en la atención a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias, enmarcados en situaciones de desprotección, justicia juvenil, o conflicto familiar, por lo que la acción social es el focus de la intervención de la entidad. Todos sus programas se refieren a este focus, incluida la formación planteada desde la fundación para profesionales propios y externos.

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

Fundación Federico Ozanam, Fundación ADUNARE, APIP-ACAM, Arquisocial, Fundación Rey Ardid, CIRCE, OSCUS, Fundación Térvalis, Fundación Adcara, Cruz Roja Zaragoza, Fundación Pioneros , Proyecto Hombre, Fundación Diagrama, YMCA, Fundación San Ezequiel, Asociación Cheso, Patronato Ntra. Sra De Los Dolores, Fundación Picarral, Casa de las Culturas de Zaragoza, Centro Municipal de prevención de Adicciones ? CMAPA de Zaragoza, Zona De Salud Joven Amparo Poch, Casa De La Mujer de Zaragoza. Etopía, CSL Casetas, CSL Delicias, CSL Torrero, Servicios Sociales del Ayuntamiento de Borja, Unidad de Atención y Seguimiento de Adicciones Tarazona Moncayo, Escuela de Adultos Ayuntamiento de Utebo, Servicios Sociales Utebo, Movilidad Sostenible Ayto. Zaragoza, IES Ángel Sanz Briz, Ayuntamiento de Logroño, Centros Jóvenes de Logroño,

Logrodeporte, Biblioteca Pública De Aragón, Biblioteca Municipal Miguel De Cervantes, C.J. Universidad, PIEE Corona De Aragón, Unidad Militar de Emergencias, Unidades de Atención a la Familia y la Mujer de la Policía Nacional, Fiscalía de Menores; Instituto Aragonés de la Juventud, Servicio Municipal de Deportes Ayuntamiento de Teruel,
Juventud Ayuntamiento de Teruel, Taller Viaje A La Sostenibilidad, CicloFactoría, Horeca, Bunderland Centro de Escalada. Asociación Acacia; Agrupación Deportiva Calasancio,
Movimiento Calasanz, Patinaje Calasancio, Cocina Calasancio; Os Zagales, Enzigzag, Ctl Voltereta, Zaragalla, Tarabidan, Sociedad Protectora Animales Teruel, Bar el Figón de Teruel, Peluquería Cardona Style, Gobierno de Aragón, Ayuntamiento de Zaragoza, Universidad de Zaragoza, Ayuntamiento de Calatayud, Coordinadora Aragonesa del Voluntariado.

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

Los 365 días del año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

FAIM participa en actividades de carácter cultural destinadas a sus usuarios/as más jóvenes con actividades y visitas a recursos de ocio cultural y lúdico como museos, cine, actividades recreativas, salidas a entornos naturales, etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

FAIM realiza estas acciones con instituciones públicas como museos, o entidades privadas como la empresa que gestiona los cines de Zaragoza, Logroño y Teruel.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Los 365 días del año se realizan actividades de este tipo, teniendo en cuenta la gran diversidad de recursos que tiene la fundación.