

Política corporativa de recursos humanos

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
AMBITO DE APLICACIÓN	4
LEGALIDAD	4
SELECCIÓN Y CONTRATACION	4
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	6
DESARROLLO DEL TALENTO	6
MATERIA DE COMPENSACION	7
MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD	8
OTRAS PERSONAS: Voluntarios y Cooperantes.	9

INTRODUCCIÓN:

Nuestra misión es contribuir al desarrollo de los pueblos ofreciendo una oportunidad para el cambio a cada uno de los beneficiarios, potenciando la justicia y el bien social, la solidaridad y los valores inherentes a la familia. En todos nuestros proyectos el punto central es la persona humana, su capacitación, formación y capacidad de generar ingresos, que le permitan salir del círculo de la pobreza.

En su Visión, FABRE prioriza la educación y la cultura como herramientas básicas para el progreso de los pueblos. De este modo, nuestra metodología nace del diálogo entre culturas y de la promoción del respeto entre cada una de ellas, con el impulso de los valores autóctonos que las conforman. Nuestras metas son la igualdad entre hombre y mujer, la solidaridad y, de manera fundamental, asegurar la libertad como condición previa a todo tipo

de progreso intercultural. Sólo así las comunidades pueden llegar alcanzar un auto sostenimiento que perdure y ser capaces de defender su desarrollo.

En este ámbito FABRE se plantea su política corporativa de recursos humanos dado que son la base de la eficacia y del valor de la Fundación. Consideramos que el equipo humano que conforma la organización es nuestro actor clave y estratégico para que la misión y visión de la Fundación sea una realidad en España y en todos los países en los que trabajamos. Están mas que nunca presentes nuestros valores de Solidaridad, Proacción, Justicia y Libertad, Respeto, Calidad en el trabajo y Transparencia y Familia. Estos valores, misión y visión de FABRE, traspasados a las políticas de RRHH, hacen mención expresa a evitar cualquier tipo de discriminación y garantizar la igualdad de condiciones. Junto a eso se impulsa la formación y el desarrollo continuo de su equipo operativo con el fin de mejorar las habilidades y competencias del personal de Fundación. Nuestro entorno y los proyectos que nuestra organización lleva a cabo requiere de personas que tengan una formación y una actitud de interés y aprendizaje continuo. Las personas, como miembros de nuestro equipo, son las principales responsables de su propio desarrollo y progreso, ofreciendo la organización en función a sus posibilidades, los cauces necesarios para una correcta canalización de esa actitud y compromiso de las personas hacia su formación, ya sea a través de cursos de formación, participación en diferentes proyectos o acompañamiento de sus responsables para enfrentarse a nuevos retos.

Nuestro equipo no sólo cuenta con las habilidades técnicas y competenciales necesarias, sino que también hace suyos los valores y principios de nuestra organización, reflejándolos en su modo de actuar de

cada día y trabajando para el logro de los objetivos y metas que permiten la mejora de la vida de las personas por y para las que trabajamos.

Como organización debemos cuidarles y ofrecerles un entorno favorable que promueva el desarrollo de sus capacidades, su formación y unas medidas de conciliación que les permita equilibrar su vida personal y profesional, todo ello dentro de un marco de relación en el que prime la flexibilidad, la corresponsabilidad, el respeto de y entre las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.

En FABRE se debe fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio, basado en el trabajo en equipo, la orientación a resultados, flexibilidad para adaptarnos a los nuevos retos, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, desarrollo profesional y compromiso de todo el equipo para lograr los objetivos de la organización. Nuestra estructura organizativa y las personas que la componen han de caracterizarse por una flexibilidad que permita, mediante una revisión continúa, adaptarnos a la evolución de nuestro entorno, ser eficientes, asegurar la consecución de nuestros objetivos estratégicos y la correcta ejecución de nuestros proyectos.

Todo ello, garantizando el respeto a las personas, a la diversidad, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la alineación de los intereses profesionales del equipo con los objetivos de la Fundación. Se trata de garantizar un entorno respetuoso con las personas, ya que cada una de ellas tiene una responsabilidad directa en la forma en la que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como miembro del mismo.

La Dirección y el Patronato de la Fundación serán los responsables últimos de velar y evaluar el cumplimiento de estos principios. El Patronato pretende disponer de una propuesta de valor que favorezca la atracción, retención y desarrollo del talento, que contenga: una retribución competitiva, dentro de los marcos de austeridad que han de primar en toda la organización, el respeto a la igualdad de oportunidades y a la legislación vigente y medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal y profesional. Es misión de la Dirección velar por que las personas que forman parte de la organización estén alineadas con lo dispuesto en la misión, visión y valores de la Fundación, y por tanto con las conductas éticas recogidas en el Código de Conducta de FABRE.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Su **ámbito de aplicación** se extiende a todas las personas que cuenten con contrato laboral con la Fundación, independientemente de la modalidad contractual que se adopte.

LEGALIDAD:

Como base, FABRE suscribe y se acoge al Convenio Colectivo que rige nuestra actividad: CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

FABRE quiere que en el desarrollo de sus procesos de selección:

- Se garantice la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la diversidad.

- Se vele por la imparcialidad y objetividad, teniendo en consideración únicamente criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad.
- Se asegure la transparencia de los procesos.
- Se mantenga la absoluta confidencialidad de los candidatos.
- Se asegure que las vacantes se definan tras un proceso de evaluación e identificación de la necesidad de incorporar talento que contribuya a la correcta implantación y/o ejecución de los objetivos de la Organización y bajo los parámetros presupuestarios disponibles.
- Se garantice que los procesos se realizan de forma transparente, mediante la difusión interna y externa de las vacantes existentes, salvo aquellas que por confidencialidad no puedan ser objeto de dicha difusión.
- Se promueva una contratación a largo plazo. Con el objetivo de dotar al sector de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las entidades como al personal, que elimine las desigualdades en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo con respecto a las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes, las personas con discapacidades y para quienes tienen trabajo temporal o a tiempo parcial, que contribuya a la captación de talento de las entidades y empresas, a la reducción de la temporalidad y rotación del empleo, y con el fin de conseguir que la atención a los usuarios sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se priorizará la contratación indefinida. El personal con contrato temporal y de duración determinada tendrá los mismos derechos que el personal con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades

contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y de prácticas.

Dentro de la política de FABRE se pretende facilitar y promover la promoción interna, así como la movilidad nacional o internacional para asegurar oportunidades de desarrollo profesional a nuestro equipo, asegurando que se realice en igualdad de oportunidades, en función de la adecuación de la persona al perfil requerido, sus competencias, su afán de superación, actitud de desarrollo y flexibilidad para asumir nuevas responsabilidades.

La Dirección y el Patronato garantizarán que las personas que forman parte del proceso de selección no tienen vinculación personal o profesional con los candidatos que participen en el mismo, evitando de esta forma cualquier posible conflicto de interés y/o devolución de favor que pudiera existir, y garantizando la objetividad y transparencia de los procesos. También se deben asegurar de que las personas que se incorporen al equipo están alineadas con los principios y valores de FABRE y contribuyan a mejorar las condiciones de los más desfavorecidos.

Queremos presentar a los candidatos una propuesta de valor que contenga: una retribución competitiva, una organización que respete la igualdad de oportunidades y la legislación vigente, que proporcione medidas de conciliación de vida personal y profesional y que permita que las personas contribuyan con su trabajo a la mejora de las condiciones de vida de las personas para las que trabajamos.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la Dirección de FABRE.

La organización del trabajo se fundamenta, entre otros, en los principios siguientes:

- La adecuación de las plantillas de manera que permita un nivel de prestación del servicio de acuerdo, como mínimo, a los parámetros y requerimientos establecidos por las administraciones públicas.
- La racionalización y mejora de los procesos de tratamiento social, preventivos, de inclusión y de acompañamiento y promoción social.
- La profesionalización y promoción.
- La formación y reciclaje del personal.
- La eficacia en el trabajo.
- La eficiencia en el uso de todos los recursos.
- La valoración de los puestos atendiendo al ajuste entre el perfil del puesto y las aptitudes profesionales, la formación y la experiencia profesional del ocupante de este.

DESARROLLO DEL TALENTO:

La gestión del talento es un aspecto clave para asegurar que contamos con las capacidades requeridas para llevar a cabo los retos de nuestra organización y promover el crecimiento profesional de nuestro equipo. Una de las vías para esa gestión es la formación, teniendo como principios de actuación:

- Los planes de formación serán un instrumento que impulse el desarrollo de las personas, abran oportunidades de promoción interna, aseguren la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la adecuación de las capacidades de nuestro equipo para afrontar nuestros retos y objetivos institucionales.
- Asegurar la rentabilidad de la formación, diseñando programas formativos que contribuyan al desarrollo de la persona, a la consecución de nuestros objetivos y mejoren la eficacia y calidad de nuestra intervención en favor de los más desfavorecidos.
- El aprendizaje se logra, ante todo, mediante la práctica. Para ello, cada responsable debe acompañar y apoyar a sus equipos para que se desarrollen, animarlos a que participen en nuevos proyectos o realicen nuevas actividades, así como evaluar y dar feedback sobre los progresos alcanzados después de cada formación, pues el consejo y apoyo continuo son herramientas que mejoran el rendimiento y ayudan a los/as empleados/as a mejorar sus aptitudes
- Las personas que forman parte de FABRE han de contar con un interés de aprendizaje continuo que haga posible su propio desarrollo, su promoción profesional y así también dar respuesta a los cambios que se producen en nuestro sector.

MATERIA DE COMPENSACIÓN:

Contar con una propuesta de valor para nuestros equipos es clave para atraer y retener a las personas dentro de nuestra organización. Esta propuesta no sólo ha de estar compuesta por una parte retributiva sino también por unos elementos no salariales que generen un entorno favorable y enriquecedor para las personas que trabajan en FABRE.

Los principios que tienen que regir a la hora de definir esa propuesta de valor son:

- La retribución debe guardar coherencia con la misión, visión, principios y valores de nuestra organización y basarse en criterios de austeridad para garantizar la sostenibilidad de esta y el desarrollo de los proyectos de intervención.
- Nuestro sistema de retribución debe tener en cuenta tres aspectos: ser motivador para las personas, asegurar la equidad interna y ser competitivo externamente. Todo ello adaptado a las diferentes realidades locales en las que se encuentran nuestros trabajadores.
- Mantener y reforzar una cultura donde la compensación y el desarrollo de las personas esté en función a los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos. Reconociendo y recompensando el desempeño de cada persona y los resultados alcanzados garantizando, en todo momento, la ausencia de cualquier tipo de discriminación.
- Impulsar medidas de conciliación de la vida personal y profesional que permitan un entorno favorable para las personas.
- Fomentar una cultura y clima laboral satisfactorio en el que se incentive la participación de las personas en la gestión y objetivos estratégicos de la Fundación, logrando de este modo que se mejoren las condiciones de vida de nuestros beneficiarios/as.
- Cualquier forma de acoso moral o sexual será no sólo prohibida, sino que se asegurará y promoverá, de forma activa, su identificación para ser eliminada de forma inmediata.
- Se construya una relación de confianza entre las personas responsables de gestionar equipos y sus colaboradores. Así, el

comportamiento de todos los responsables de equipos de la organización, como gestores de recursos humanos, debe orientarse a generar y mantener la confianza mediante el ejercicio constante de nuestros principios y valores, siendo esencial que sean proactivos en informarse de la forma en que sus colaboradores se sienten en la organización, prioricen esta responsabilidad, den feedback sobre su desempeño y apliquen mejoras continuas en su gestión.

MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD:

Conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable ha de ser una de nuestras prioridades, respetando e impulsando las siguientes directrices:

- Integrar criterios de seguridad y salud en todos los procesos, ámbitos y territorios en los que trabajamos.
- Identificar, controlar y evaluar los riesgos asociados al trabajo.
- Asegurar la adecuación entre las personas y su posición a través de la vigilancia de la salud y la formación.
- Garantizar el cumplimiento legal en materia de seguridad y salud laboral de acuerdo a cada legislación, intercambiando las mejores prácticas e impulsando una cultura de excelencia en la prevención de riesgos.
- Facilitar la participación de los equipos en la promoción de la seguridad y salud, para aumentar los estándares mínimos de seguridad.
- Fomentar, en las personas comportamientos respetuosos, evitando riesgos innecesarios para la seguridad, salud y bienestar propio y/o ajeno, así como minimizando el impacto en el medio ambiente.

OTRAS PERSONAS: Voluntarios y Cooperantes:

Solo una mención porque no corresponde a este documento desarrollar estos aspectos que tienen su propio desarrollo:

- La Fundación FABRE contará con acuerdos de voluntariado con cada persona voluntaria en los que se especifica el conjunto de derechos y deberes, así como el contenido de las funciones y tiempo de dedicación. Cfr. Manual de Voluntario.
- Fundación FABRE dispondrá de un seguro para sus voluntarios de acuerdo con lo establecido por la Ley del Voluntariado con el fin de cumplir las previsiones de la Ley y cubrir los posibles riesgos. Cfr. Manual de Voluntario.
- Fundación FABRE tiene la obligación de cumplir con lo estipulado en el Estatuto del Cooperante. Para todo ello FABRE suscribe la legislación vigente.