IGUALDAD ENTIDADES

Empresa evaluada

CENTRO DE INNOVACIÓN PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE ARAGÓN
CIF:Q5000973G
Plataforma Logística PLA-ZA. C/Castillo de Capua nº:2.-
50197 - Zaragoza
Zaragoza

ENFOQUE DE GESTION

¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

¿Tiene implantado en su organización un Plan de Gestión de la Diversidad, 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 de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

- Impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo convocando cursos de formación en igualdad de género para el profesorado.
- Mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al emprendimiento, fomentando el emprendimiento femenino en el vivero de empresas que posee el centro.
- Desarrollo de actuaciones destinadas a facilitar la creación, mantenimiento y crecimiento, internacionalización de las empresas de las mujeres.
- Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la política de calidad y acciones del centro.
- Impulso, a través del consorcio erasmus + Aragón en Europa, de la internacionalización de la mujer que estudia ciclos formativos de formación profesional.
- Refuerzo de la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo dando preferencia a la incorporación a los certificados de profesionalidad a las mujeres.
- Refuerzo de la igualdad de oportunidades en la orientación profesional y educativa, mejorando la formación en orientación profesional no sexista, de profesorado y profesionales que participan en actividades de información, asesoramiento y acompañamieno al alumnado.
- Desarrollo de ponencias y conferencias para profesorado y alumnado en momentos en que se tiene que decidir por una formación o inserción laboral.
- Información sobre el tratamiento sexista de las mujeres en los medios de comunicación para profesorado.
- Análisis del papel de la mujer en la historia y la cultura para profesorado.

- Estudio de las experiencias desarrolladas en el ámbito nacional e internacional respecto a la igualdad de oportunidades.
- Fomento del espíritu emprendedor en educación secundaria y formación profesional con el programa emprender en la escuela en colaboración con el IAF.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

- Integración del principio de igualdad de oportunidades en la política de calidad y acciones del centro.
- En los objetivos del centro están reflejados objetivos e indicadores para la implementación del plan de igualdad.
- En el plan de formación del CIFPA está recogida la formación para el profesorado en igualdad de oportunidad.
- Se gestionan y promueven proyectos de innovación en igualdad de género para el sistema educativo.

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y/o a través de la firma y difusión 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, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la organización, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

- En la política de calidad y en el plan de trabajo se refleja y atiende a la diversidad social, ambiental, legal, cultural, política y organizacional, así como a las diferencias en las condiciones económicas.
- Existe un compromiso con la responsabilidad social y con un trato ético a los empleados.
- Se garantiza la conformidad con los estándares y se limita el riesgo de negligencia,
- Se refuerza la lealtad de los empleados, clientes y proveedores, entre otros.

MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.

- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes

miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.