

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO DE PROFESORADO MARÍA DE AVÍLA

CIF:Q5068009I

Pº Reyes de Aragón nº:20

50010 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

20

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.

Dentro de nuestro plan de igualdad existen actuación para facilitar la conciliación de las personas empleadas. El cuidado de las personas que formamos parte del centro es fundamental para crear sentido de pertenencia y poder crear equipo, solo en un ambiente de confianza y bienestar se pueden dar las condiciones para desarrollar un cultura de centro innovadora.

Garantizar que todas las personas puedan conciliar su vida personal (flexibilidad de horarios en función de diversas variables, espacios para traer hijos e hijas, zonas de descanso dentro de la empresa, reuniones virtuales de trabajo) es una prioridad para el centro.

También existen las medidas que establece la normativa y que se aplican a aquellas personas que lo han solicitado.

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

Se pasa un formulario donde se pregunta si recomendaría el Centro de Profesorado como lugar de trabajo. A raíz de esta pregunta se propone añadir esta pregunta en a la próxima evaluación que se haga.

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

Las medidas de conciliación están recogidas en en nuestro plan de igualdad y son evaluadas anualmente en la memoria del Plan de actuación.

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).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Posibilidad de traer a los hijos e hijas en diferentes momentos de la jornada laboral , creando despachos con espacios para bebés.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

Ponemos dos días fijos de reunión semanal, para que el resto de los días las personas se organicen su trabajo en función de los diferentes proyectos que esté desarrollando y de las diferentes tareas encomendadas.

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.
- 14. Otros

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

Los desarrollados en función de la normativa del funcionariado de Gobierno de Aragón.

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

- 8. Otras medidas

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

Las que marca la normativa aragonesa.

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?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<http://espaciomariadeavila.es/plan-de-igualdad/>

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

NO

5. Información adicional.

Lo que estipula el marco normativo del funcionariado.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sí, anualmente en el Plan de Actuación - Memoria, y cada cuatro años en el propio Plan de igualdad.

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos certificados por la norma UNE- ISO 9001:20015 y en nuestra policita de calidad se recogen aspectos de responsabilidad social e igualdad de oportunidades. Ejemplo:

- Hacer del trabajo en equipo, el compromiso social, la transformación de espacios y formatos, la igualdad y la mejora continua nuestras señas de identidad.

- Responder a la igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades, prevención y erradicación de las violencias machistas, empoderamiento femenino y visibilización de las diversas identidades de género.

- Alinear los objetivos de nuestra organización con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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.
- 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

- 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.
- 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.
- 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 definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

El centro de profesorado realiza actuaciones de coordinación con la red de aprendizaje servicio de Aragón.

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

Facilita sus espacios a diversas organizaciones, por ejemplo al ayuntamiento de Zaragoza concretamente al departamento de cooperación al desarrollo.

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

No tenemos nada sistematizado en este sentido. Nuestra organización oferta formación a toda la comunidad educativa independientemente de su condición. Nuestra formación es siempre gratuita.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Abrimos nuestra sala de recursos (tecnológicos, bibliográficos, formativos, presentaciones de libros...) a cualquier persona o entidad que esté interesada.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con toda la comunidad educativa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Normalmente, una vez al trimestre.