

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO MONTESSORI ARAGÓN, S.L.

CIF:B50160084

C/Lagasca nº:25.-

50006 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20/06/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

95

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.

Nuestro Plan de Igualdad tiene como uno de sus objetivos principales la conciliación:

? Promover medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y la dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. Las medidas de conciliación son, por sus propias características, eficaces instrumentos para favorecer una efectiva política 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

Los empleados tienen un contacto directo con sus responsables, los directores de cada etapa, por lo que pueden valorar las medidas de conciliación de primera mano.

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

Existe una comunicación directa entre empleados y dirección / recursos humanos de forma que cada problema de conciliación se trata y se sigue de forma personalizada.

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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Cuando existan circunstancias personales en los trabajadores que exijan medidas de conciliación más concretas, como un horario adaptado y no ajustado a los turnos habituales, se buscarán medidas adicionales entre el equipo directivo y el trabajador o trabajadora para llegar a un situación satisfactoria para ambas partes.

Además, como ayuda a las medidas de conciliación ya comentadas, se podrá realizar teletrabajo cuando las funciones del trabajador o trabajadora lo permitan.

¿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
- 7. Otras

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

En la medida de lo posible, y siempre que las funciones del trabajador o trabajadora lo permitan, se favorecerá la movilidad geográfica de los empleados que lo demanden. Al tener un solo centro de trabajo ubicado en Zaragoza, la posibilidad de trabajar en otra localización geográfica irá acompañada de teletrabajo.

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.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, 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.
- 14. Otros

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

- Formación específica financiada por la empresa.
- Préstamo de material informático para facilitar el teletrabajo.
- Posibilidad de hacer uso del comedor escolar para los empleados.
- Descuentos en el comedor escolar para los hijos/as de los empleados.
- Descuentos en los servicios de aula matinal para los hijos/as de los empleados.
- Gratuidad de la etapa de Bachillerato para los hijos/as de los empleados.

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

- 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?

Ante la necesidad por parte de los trabajadores de ciertas salidas, como el acompañamiento de familiares al médico, la empresa facilita las mismas.

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/consultaPublicaAragon>

Introducir el localizador MU17LF34

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.

Existe una comisión permanente de seguimiento.

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.

Los empleados con discapacidad en plantilla cuentan con medidas de flexibilidad laboral.

Para realizar la selección de empleados con discapacidad se colabora con asociaciones que ayudan a la inserción laboral como Fundación Sesé y Atades.

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No aplica.

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

- 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.

- 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.

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.
- 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.
- 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?

El Centro, dentro de su proyecto M.A.S. (Montessori, Acción y Servicio), colabora en diferentes acciones

que buscan la consecución de los ODS y su difusión entre alumnado y familias:

- Campaña solidaria de recogida de leche y aceite para el banco de alimentos de la Hermandad El Carmen.

- Campaña de recogida de alimentos y ropa (Campaña KILO) para la Hermandad del Refugio que ayuda a personas en riesgo de exclusión social.

- Participación en el Programa ?Aprendiendo a Emprender? donde una parte de los beneficios recogidos con la venta de productos ha sido donada a la ONG Prokarde.

- Colaboración con la Fundación Carlos Sanz en diferentes ámbitos: participación de alumnos voluntarios en la carrera solidaria ?Muévete por la donación de órganos? y recogida de material escolar para alumnado en riesgo de exclusión.

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

Fundación Carlos Sanz, Prokarde, Hermandad El Carmen, Hermandad El Refugio

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

Durante todo el curso escolar hay acciones de voluntariado todos los meses.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Muchas de las actividades planificadas para el curso escolar en las diferentes etapas promueven la difusión de la cultura en Aragón. Algunos de los ejemplos son: sesiones didácticas de folclore aragonés para conocer instrumentos y bailes tradicionales, visitas a instituciones aragonesas relevantes como las Cortes de Aragón, visita a museos de artistas aragoneses como el Museo de Goya y excursiones a lugares muy señalados de nuestra

cultura como el Castillo de Loarre.

Además, el colegio participa en iniciativas impulsadas por la Cámara de Comercio de Zaragoza o CEOE Aragón para el apoyo y difusión de proyectos que promueven la cultura y el desarrollo económico de nuestra comunidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Cámara de Comercio de Zaragoza, CEOE Aragón, diferentes asociaciones, museos y entidades...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Durante el curso se realizan estas acciones todos los meses.