

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**COLEGIO JUAN DE LANUZA - INSTITUCIÓN
HISPANO BRITÁNICA DE ENSEÑANZA**
CIF:F50045871
Ctra. Aeropuerto, 275
50011 - Zaragoza
Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

73

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.

Las medidas de conciliación son reguladas por el Convenio Colectivo. No obstante, existe un Pacto de Empresa que integra medidas de conciliación adicionales como la reducción para hijos de trabajadores en los precios de las actividades extraescolares y complementarias, servicios de transporte y comedor, gratuidad de la enseñanza para hijos de personal con contrato indefinido aunque su jornada no sea completa, acumulación de horas de lactancia, etc. Este pacto es revisado y renovado por los representantes de los trabajadores y de la empresa por periodos de tres años.

Además en el modelo de calidad contamos con indicadores relacionados con las medidas de conciliación que se miden anualmente y los resultados reportan a través de los correspondientes informes y memorias.

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

Anualmente se evalúa la satisfacción con las medidas de conciliación a través del cuestionario de clima laboral.

Además es uno de los aspectos que se contemplan en las herramientas para la detección de necesidades y expectativas, como los cuestionarios específicos, las entrevistas personales programadas con Dirección o las reuniones del Comité de Empresa con el Consejo Rector.

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

En nuestro modelo de calidad disponemos de indicadores para el seguimiento y evaluación de las medidas de conciliación.

Existe un registro continuo de las personas que se acogen a estas medidas y los resultados globales se reflejan en las memorias anuales.

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.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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.
- 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?

Al tratarse de un centro educativo, el horario del profesorado, así como los periodos de vacaciones, están condicionados por los horarios lectivos y el calendario escolar. Por este motivo queremos puntualizar algunos de los aspectos señalados anteriormente:

- Los horarios de entrada y salida se negocian con el personal no docente y con los docentes con contratos a tiempo parcial. Esto es igualmente válido para la reducción del tiempo de comida en el caso de optar por una jornada menos extensa.
- Las reuniones y la formación se programan en horario lectivo siempre que es posible. En caso de no ser posible se contemplan compensaciones horarias. Las reuniones de evaluación, de asistencia obligatoria, se programan a principio de curso a efectos de facilitar la organización.
- Las vacaciones coinciden con las escolares, salvo para el personal de administración y

servicios que tiene mayor flexibilidad a la hora de planificarlas.

Contamos con un pacto de empresa a través del cual se amplían los beneficios sociales sobre los que ofrece el Convenio Colectivo y que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar:

Enseñanza gratuita para los hijos de los empleados: el pacto de empresa amplía este beneficio a los empleados con contrato a tiempo parcial.

Posibilidad de solicitar reducciones de jornada y/o excedencias conservando el puesto de trabajo.

¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Se facilita y financia la formación online de los trabajadores.

Disponemos de plataformas digitales (ClickEdu, GSuite) que facilitan la comunicación y permiten compartir información reduciendo la necesidad de reuniones presenciales.

Se conceden permisos para asistir a actos escolares y visitas médicas.

Se permutan horas trabajadas fuera de la jornada habitual por permisos en horario laboral.

Todo el personal puede utilizar los servicios de transporte y comedor y los hijos del personal gozan de descuentos en servicios y actividades extraescolares.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 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?

Para aquellas actividades que se realizan fuera de los periodos habituales se facilita la asistencia de los hijos, bien proporcionando espacios, o bien subvencionando las actividades a hijos de trabajadores.

Se ofrece orientación y facilidades para la formación continua y para la obtención de títulos oficiales.

Los trabajadores disponen de servicio de comedor subvencionado con cocina propia, varios menús y un horario amplio. En el mismo comedor disponen de máquina de café y libre uso de neveras y microondas.

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

- 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).
- 8. Otras medidas

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

Conservación del puesto de trabajo en caso de excedencias de cualquier tipo y duración.

Acumulación de vacaciones para su disfrute tras una baja maternal.

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, un conjunto de medidas

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.

En el curso 2018/2019 se inició el proceso para la elaboración de un Plan de Igualdad que se sigue desarrollando actualmente de acuerdo a los plazos previstos. El curso pasado se terminó el diagnóstico y está previsto que el Plan se publique en el primer trimestre de 2022.

La organización dispone de medidas orientadas a garantizar la diversidad y la igualdad de oportunidades. El protocolo de contratación, recogido en nuestro sistema de gestión por procesos, garantiza un proceso transparente y justo basado en el manual de definición de puestos de trabajo.

Cada curso se evalúa la eficacia de estas medidas a través de indicadores, como la distribución por sexo de los puestos de trabajo y la composición de los órganos de gobierno y de representación. Estos datos se publican en la página web de la entidad.

En nuestro ámbito de actuación, la educación de niños entre 2 y 18 años de edad, trabajamos intensamente y con programas específicos para favorecer la diversidad y su aceptación como factor enriquecedor de la sociedad. Contamos con un proyecto vertical, que abarca todas las etapas educativas, "Escuela de valores y filosofía", desde el que se

trabajan de forma explícita estos aspectos. Además, desde el Área de Orientación, que integra a los psicólogos y orientadores y a todos los tutores de grupo y personales, se programan actuaciones internas y colaboraciones externas como medio para el cumplimiento de nuestra misión de "proporcionar una formación integral y creativa que prepare a las personas para contribuir activa y responsablemente al desarrollo humano."

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).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

La entidad cumple con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (LGD) en relación con las medidas de inserción laboral.

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.

Se cuenta con indicadores en materia de Igualdad que son analizados anualmente y su evolución se comunica a través de la Memoria de Responsabilidad Social.

EL Plan de Igualdad en proceso de elaboración prevé el seguimiento y evaluación de las medidas.

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.

Somos firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas y formamos parte de la Red Española del Pacto Mundial como Socio Signatory.

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.).
- 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.

- 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

El compromiso de nuestra entidad con la sociedad es claro y patente en sus manifestaciones (estatutos, planes estratégicos, memorias...) y en los hechos. Nuestra condición de empresa fundadora del Plan RSA+, así como ser socios fundadores de la Mensa Cívica, entidad adherida desde su inicio al proyecto ZAREX y Socio Signatory del Pacto Mundial, entre otros compromisos públicos y reconocimientos (<https://juandelanuza.org/el-colegio/reconocimientos-externos/>), avalan nuestra vocación por la acción social y la mejora de la Sociedad.

Participamos en diversas actuaciones de carácter social: colaboración con Fundación SEUR en el proyecto "Tapones para una nueva vida", campañas de recogida de alimentos y ropa, campañas y acciones contra el despilfarro alimentario. Además se realizan sesiones de voluntariado con alumnado de 4º ESO y Bachillerato enfocadas especialmente al apoyo a niños y personas mayores.

Pero uno de nuestros programas más preciados, al que dedicamos más mimo, esfuerzo y recursos, son las prácticas de emprendimiento New Venture Today (NVT). A través de estas prácticas se diseñan e implementan proyectos de emprendimiento social.

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

Tenemos colaboraciones estables con GLORR Fundación, Fundación SEUR y Atades. Además, a través de los proyectos de emprendimiento social de NVT colaboramos de forma puntual con diferentes entidades y asociaciones:

- Feder
- ONG Estrella de la mañana
- Cáritas
- Fundación Rey Ardid

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

Somos un colegio y como tal, nos regimos por el calendario escolar para distribuir nuestras

acciones. Por este motivo, la periodicidad es anual, comenzando en septiembre con la planificación y diseño, contacto con las organizaciones y entidades sociales con las que se quiere colaborar, presentación y aprobación de proyectos, desarrollo, y finalizando con la evaluación y comunicación tras la finalización de cada proyecto.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La Institución Hispano-Británica de Enseñanza, cooperativa formada por familias y propietaria del Colegio Juan de Lanuza, desde su fundación en 1978 ha demostrado su compromiso con la difusión de la cultura en Aragón. Este compromiso se pone ya de manifiesto en el nombre elegido para el Colegio. Pero además la organización se propone un doble y ambicioso objetivo: difundir lo aragonés por el mundo y educar ciudadanos globales capaces de desenvolverse en otras culturas. Este objetivo no sólo se limita al colectivo de estudiantes del Colegio, sino que se amplía a sus familias y al conjunto de la sociedad aragonesa.

Para conseguir este doble objetivo trabajamos en distintos ámbitos:

El que consideramos principal es la formación de nuestro alumnado. Impartimos formación reglada desde la etapa de Infantil hasta Bachillerato y además contamos con un aula de 2 años. En todas las etapas el currículo se enriquece con:

- Visitas a espacios emblemáticos de la cultura aragonesa, como la Comarca de las Cinco Villas, el Monasterio de Piedra, el embalse de Mequinenza, la Aljafería, el Ayuntamiento de Zaragoza y el Galacho de Juslibol, entre otros.
- Visitas a empresas emblemáticas: algunas de las que se han visitado en los últimos años son Opel, Laboratorios Verkos, Walqa, RAAEE y CTRUZ.
- Participación en eventos culturales. exposiciones, conferencias.
- Experiencias de inmersión en realidades culturales diversas que incluyen desde visitas y colaboraciones puntuales con distintas organizaciones sociales, hasta intercambios culturales con Reino Unido, Francia, Alemania, Suecia, EEUU o Canadá, pasando por estancias en Granjas-Escuela de la Comunidad de Aragón.
- Participación en proyectos E-Twinning (contamos con el Sello E-Twinning School).
- Conocimiento del patrimonio natural aragonés a través del programa GreeningJdL!

La difusión de la cultura en nuestro alumnado forma parte de nuestra esencia como institución educativa. Pero esta labor se extiende a las familias, al propio personal del Centro y a toda la sociedad aragonesa a través de:

- Exposiciones temporales en el hall del Colegio en las que se combinan muestras de artistas destacados con obras de estudiantes del Colegio.
- Participación en Jornadas, Encuentros y Congresos: de la misma forma que ampliamos nuestro acervo buscando nuevos contactos, viajando, visitando otros lugares, consideramos fundamental compartir nuestras buenas prácticas y por ello intentamos estar presentes y aportar nuestra experiencia en todos aquellos eventos en los que nos es posible. Como muestra de esta vocación por compartir conocimiento, además de estas actividades de difusión, desde 2016 contamos con el sitio web Open Lanuza, desde el que se distribuyen de forma libre experiencias y contenidos relacionados especialmente con la "cultura maker".
- Cátedra de Innovación Educativa Colegio Juan de Lanuza. La organización firmó en 2012 esta Cátedra con la Universidad de Zaragoza, motivo de especial ilusión y orgullo para

nuestra institución. A través de ella se realizan actividades formativas abiertas a toda la sociedad aragonesa: cursos, conferencias, congresos, colaboraciones con la Universidad de Zaragoza (investigadores de la universidad forman al profesorado del Colegio y participan en actividades de aula, y docentes del Colegio imparten cursos en la universidad, colaboran en asignaturas del Máster de Profesorado, participan en proyectos de investigación), proyectos conjuntos con distintas organizaciones).

Entendemos la cultura en un sentido amplio, y por ello incluimos en nuestras acciones de difusión uno de los proyectos en el que, tanto nuestro partner Combi Catering, como nosotros, hemos puesto más dedicación y cariño: El Comedor Sostenible. A través de esta iniciativa no solamente se difunde una cultura de sostenibilidad en relación con la alimentación y el medioambiente, sino que se contribuye al mantenimiento y en algunos casos la recuperación de saberes relacionados con la agricultura, la ganadería y otros. Se trata de un proyecto que se desarrolla a lo largo de todo el curso y que engloba múltiples acciones: adquisición de buenos hábitos nutricionales, conocimiento de productos autóctonos, divulgación de aspectos relacionados con la dieta, la producción y elaboración de alimentos, la salud, el comercio de cercanía, la composición de los alimentos, etc.

También queremos destacar las actividades de voluntariado que se organizan con el alumnado de 4º ESO y 1º Bachillerato, en las que a través de actividades preparadas en coordinación con otras entidades se acerca la cultura a niños, personas mayores y colectivos desfavorecidos, teniendo estas actividades unos objetivos sociales más amplios además de la difusión cultural. En línea con estos objetivos, también se trabaja en Educación Primaria la multiculturalidad y la interculturalidad a través de la "Escuela de Valores y Filosofía", potenciando valores que también se trabajan de forma transversal en las todas las áreas curriculares (juegos populares en Educación Física, género en áreas de Ciencias...). A través de la asignatura propia "New Venture Today", con un enfoque principalmente dirigido a potenciar la actividad emprendedora, nuestros estudiantes de Bachillerato aprenden a diseñar e implementar proyectos con un componente social, dirigidos a mejorar la vida de las personas a las que se dirigen, y que difunden públicamente, especialmente a través del acto que a final de curso se realiza en el Paraninfo de la Universidad de Zaragoza.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

El colectivo principal con el que trabajamos, evidentemente, es nuestro alumnado y sus familias.

El amplio espectro de las acciones desarrolladas hace que los colectivos que participan o se benefician de ellas sean numerosos y variados: organizaciones sociales que trabajan con colectivos desfavorecidos, educadores, Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge (tanto profesores como estudiantes se benefician de las acciones formativas y otras colaboraciones), autores aragoneses (pintores, fotógrafos... que participan en las exposiciones)...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se realizan actividades de forma constante durante todo el curso escolar. La mayor parte tienen carácter anual, aunque otras se programan mensualmente.

Las visitas, salidas culturales, experiencias e intercambios se planifican cada curso y se integran en la programación anual.

Las exposiciones se renuevan con carácter mensual.

Las actividades de la Cátedra cuentan con una programación anual que comienza con una conferencia en el mes de septiembre. El resto de actividades de formación y divulgación no cuentan con una periodicidad fija, sino que se planifican cada curso en función de los objetivos propuestos y de las necesidades detectadas.

El Comedor Sostenible es un proyecto complejo que engloba múltiples acciones de concienciación, educación sobre alimentación y nutrición, etc. Su actividad es constante a lo largo del curso, contando con momentos puntuales de mayor intensidad como la celebración de la Semana de las Legumbres.