Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

IGUALDAD PYMES

Empresa evaluada

ACADEMIA MARCO, S.A.
CIF:A50128511
C/Conde Aranda nº 9
50004 - 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 empresa 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?

El centro F.P. MARCO tiene un plan de atención a la diversidad desarrollado, en él se detallan los objetivos a alcanzar, actuaciones generales y específicas y estrategias para la evaluación y seguimiento.
En cuanto al objetivo fundamental del plan es: "proporcionar a los alumnos, de uno y otro sexo, la formacio?n plena que les permita conformar su propia personalidad en una sociedad diversa, libre, tolerante y solidaria". Así pues, consideramos que debemos organizar una respuesta educativa de acuerdo con la diversidad existente que se manifiesta en las distintas necesidades, intereses, diferencias culturales y sociales de los alumnos.
Esta respuesta educativa se ha de concretar en un plan de atencio?n a la diversidad que persigue alcanzar los objetivos educativos establecidos con cara?cter general, dentro de una organizacio?n lo menos restrictiva posible y con la ma?xima integracio?n.
Los alumnos que acoge dicho plan son los que tienen necesidades educativas especiales: aquellos que requieran, en un periodo de escolarizacio?n o a lo largo de toda ella, determinados apoyos y atenciones educativas especiales.
Para lograr este objetivo se definen una serie de actuaciones generales para la detección de alumnos con necesidades específicas. y posteriormente se adoptarán las actuaciones específicas determinadas por una evaluación psicopedago?gica.
En el plan también se destaca la importante colaboración con la comunidad educativa, los recursos sociales, sanitarios y otros elementos del entorno.
Este plan de atención a la diversidad dispone de mecanismos para la evaluación de las acciones llevadas a cabo, así como una seríe de propuestas de mejora.

¿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?

A lo largo del año 2018, se celebran reuniones de dirección con el equipo educativo, en estas reuniones dirección manifiesta el deseo expreso de la elaboración de un "Plan de atención a la diversidad" ya que lo considera muy importante para el buen funcionamiento del centro. Al mismo tiempo y, a pesar de que la ocupación de los puestos docentes no está sometida a discriminación de género, a diferencia de lo que ocurre en algunas actividades profesionales, el equipo directivo propone elaborar también un "Plan de igualdad".

Posteriormente, se forman equipos de trabajo para elaborar ambos planes. En septiembre del presente año (2018) se presenta y se aprueba el "Plan de atención a la diversidad".

¿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 como pueden ser la ISO 9000, SA8000, el Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, el distintivo Igualdad en la Empresa, otros reconocimientos, etc.?

SI

En caso afirmativo, ¿cuales?

En la actualidad el centro tiene la certificación en la ISO 9001:2015

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.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.