

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN

CIF:A50030592

Ctra. de Valencia, Km. 8,500

50410 - Cuarte de Huerva

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

79

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.

El Colegio dispone de una política de contratación adecuada a sus valores y metodología con beneficios laborales muy por encima de los del sector. El colegio dispone de un convenio propio más beneficioso para el trabajador que el sectorial (ACADE). El colegio determina los planes de carrera en función de los perfiles de puesto, evaluación de desempeño y perfil de cada persona.

Se dispone de un Plan de Acogida para personal de nueva incorporación.

Se determinan, en cada caso, las medidas concedidas a los trabajadores que solicitan, sobre todo, permisos, cuando son retribuidos.

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

- Encuesta anual al personal de satisfacción con el centro.

- Encuesta anual al personal de Clima Laboral.

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

- Valoración de las encuestas anuales de satisfacción con el centro y de clima laboral.
- Control de absentismo laboral
- Focus groups periódicos dentro del sistema EFQM.
- Plan de Formación.

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?

- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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.
- 12. Otras

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

- Compensación de horas lectivas por algunos servicios extras prestados voluntariamente por los trabajadores (días a cambio de Open Day y Menuda Feria).
- Posibilidad de solicitar permisos puntuales remunerados para asuntos médicos, relativos a hijos (tutorías en sus colegios, etc.), incluso casos particulares.

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

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

No se indican otras medidas.

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

- Cuidado de los hijos de profesores en la denominada "Hora 6" cuando hay reuniones de evaluación o claustros a las 17:00, una vez finalizada la jornada laboral (suprimido temporalmente por crisis COVID-19 ya que no constituyen grupos burbuja).
- Los recogidos en el convenio propio mejor para el trabajador que el sectorial. (becas, comedor, transporte).

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No se indican otras medidas.

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.

- El plan de Igualdad todavía no se ha implantado ni notificado a los grupos de interés. Está completado al 90% y se espera publicarlo antes de finalizar el año 2021.
- Aunque es obligatorio por ley, queremos aclarar que no sería tan necesario en nuestro caso ya que no existe en nuestro centro ningún tipo de discriminación por sexo, raza o cualquier otro aspecto en cuestiones laborales, salariales (Convenio propio), o de beneficios sociales. Es de destacar que en plantilla hay mayor porcentaje de mujeres que hombres, atendiendo exclusivamente a formación y condiciones requeridas para el desempeño de nuestra actividad. También hay contratadas dos personas con discapacidad, una docente y otra no docente.

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

NO

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.

No existe un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, cumplimos con la Ley General de la Discapacidad (RD 1/2013), donde dice ?Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores con discapacidad?, ya que en nuestra plantilla de trabajadores con contrato indefinido hay dos personas con alguna discapacidad reconocida, lo que supone un 2,53 por 100 (2 de 79).

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.

- Encuesta anual al personal de satisfacción con el centro.
- Encuesta anual al personal de Clima Laboral.

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.

- Desde 2018 nuestro centro está asociado al Pacto Mundial 2030 de ODS y estos objetivos se trabajan conjuntamente (personal docente, no docente y alumnos) transmitiendo también estos valores al ámbito familiar. También en nuestro modelo de excelencia EFQM se recoge la igualdad en las personas.
- Implantación completa del Plan de Igualdad antes de finalizar 2021.

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.

- 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.
- 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.).
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

- Campaña interna, fuera de las fechas tradicionales, de recogida de alimentos no perecederos para llevar al Banco de Alimentos. Participación en la organización por alumnos del centro. Participación de alumnos y profesores, en el mismo Banco, en la clasificación de los alimentos recogidos en el centro (no se ha podido hacer en los cursos 2019-20 y 2020-21 por las restricciones de movilidad de los alumnos fuera del colegio).

- Participación de alumnos en la Gran Recogida en los supermercados Mercadona y Lidl de Cuarte de Huerva (alumnos voluntarios de CAS del IB).

- Acciones de recaudación de dinero para donar a ONG como venta de libros, uniformes y juguetes donados por personal y familias para tal fin. Actividad del postre solidario (suspendidas temporalmente por restricciones COVID-19).

- Visitas de alumnos del coro, en vísperas de Navidad, para cantar en residencias de mayores (suspendidas temporalmente por restricciones COVID-19).

- Exponsores walk y Cross solidario (suspendidas temporalmente por restricciones COVID-19).

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

- Banco de alimentos

- ONG Setem

- ONG Estrella de la mañana.

- Residencia de Mayores Mirasol de Cuarte de Huerva.

- Residencia de Mayores Ballezol, Zaragoza.

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

- Banco de alimentos, campaña de recogida interna: anual.

- Banco de alimentos, participación en la Gran Recogida: anual.

- Recogida juguetes para ONG Estrella de la mañana: anual.

- Residencia de Mayores Mirasol de Cuarte de Huerva: anual.

- Residencia de Mayores Ballesol, Zaragoza.
 - Acciones de recaudación de dinero para donar a ONG Setem como venta de libros, uniformes y postre solidario: cada una de ellas anual.
 - Exponsored walk: cada 2-3 años.
 - Cross solidario: anual.
- Todas estas acciones están supeditadas a las restricciones por la crisis del COVID-19.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Inclusión de la lengua china en nuestro curriculum.
- Intercambios de alumnos nuestros con alumnos chinos, británicos, franceses, alemanes y norteamericanos.
- Coro formado por alumnos de varios niveles.
- Equipos deportivos: fútbol, baloncesto, hockey hierba.
- Proyecto Hockey hierba en nuestro curriculum.
- Acuerdo con Club Baloncesto de Cuarte de Huerva para uso de instalaciones/intercambios deportivos.
- Centro organizador regional del Modelo de Parlamento Europeo.
- Fomentar la participación voluntaria de nuestros alumnos en Premios y eventos (culturales, tecnológicos) autonómicos y nacionales.
- Participación de los alumnos en actividades externas con otros colegios nacionales.
- Difusión de los ODS del Pacto Mundial 2030 a través de nuestro Proyecto Educativo.
- Betalent (ALTRAN): presentación de proyectos tecnológicos en concurso SIM (ideas socialmente innovadoras). Un equipo premiado en la edición del curso 2020-21.
- Realización en el Colegio de Semanas Culturales (Infantil, Primaria, Ciencias, Letras, Lenguas Extranjeras, Artes, Educación Física).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Inclusión de la lengua china en nuestro curriculum: Instituto Confucio.
- Intercambios de alumnos nuestros con alumnos chinos (Nº1 Foreign Language School, Taizhou), británicos (viaje a Londres, sin intercambio), franceses (Assomption Sainte Clotilde, Bordeaux), alemanes (Schwert Strasse Gymnasium, Solingen), estadounidenses (Carousel Tours, Pocasset MA 02559) y canadienses (Ken's study and travel).
- Coro formado por alumnos de varios niveles: Federación Aragonesa de Coros y Ayuntamiento de Zaragoza.
- Equipos deportivos: fútbol, baloncesto, hockey hierba: federaciones aragonesas de cada deporte.
- Proyecto Hockey hierba en nuestro curriculum: federación aragonesa de hockey hierba.
- Acuerdo con Club Baloncesto de Cuarte de Huerva.
- Centro organizador regional del Modelo de parlamento europeo: Fundación San Patricio.
- Fomentar la participación voluntaria de nuestros alumnos en Premios y eventos (culturales, tecnológicos) autonómicos y nacionales: Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge.
- Participación de los alumnos en actividades externas con otros colegios nacionales: CICAIE.

- Difusión de los ODS del Pacto Mundial 2030 a través de nuestro Proyecto educativo: Pacto Mundial 2030 (Red Española).
- Betalent (ALTRAN): presentación de proyectos tecnológicos en concurso SIM (ideas socialmente innovadoras). CEG y ALTRAN
- Realización en el colegio de Semanas culturales (Infantil, Primaria, Ciencias, Letras, Lenguas Extranjeras, Artes, Educación Física): Asociación artística Asalto y Departamentos pedagógicos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

- Inclusión de la lengua china en nuestro curriculum: semanal a lo largo del curso, desde 1º Primaria hasta 2º ESO en el curso 2020-21 y posteriores.
- Intercambios de alumnos nuestros con alumnos extranjeros: anual cada intercambio.
- Coro formado por alumnos de varios niveles: todo el curso ensayos y eventos anuales.
- Equipos deportivos: fútbol, baloncesto, hockey hierba: durante el curso, semanal.
- Proyecto Hockey hierba en nuestro curriculum: a lo largo del curso.
- Acuerdo con Club Baloncesto de Cuarte de Huerva: durante el curso
- Centro organizador regional del Modelo de parlamento europeo: anual.
- Fomentar la participación voluntaria de nuestros alumnos en Premios y eventos (culturales, tecnológicos) autonómicos y nacionales: eventos anuales.
- Participación de los alumnos en actividades externas con otros colegios nacionales: eventos anuales
- Difusión de los ODS del Pacto Mundial 2030 a través de nuestro Proyecto educativo: durante el curso.
- Betalent (ALTRAN): presentación de proyectos tecnológicos en concurso SIM (ideas socialmente innovadoras): anual.
- Realización en el colegio de Semanas culturales (Infantil, Primaria, Ciencias, Letras, Lenguas Extranjeras, Artes, Educación Física): anual.