

RSA PLUS 2024 - 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

Agosto del 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

97 personas

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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No aplica

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.igualdadenaempresa.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 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

- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Campañas de recogida de juguetes, alimentos y ropa para la Hermandad del Refugio que ayuda a personas en riesgo de exclusión social.

Organización de un desayuno solidario en la jornada navideña cuya recaudación fue donada a la ONG UNICEF.

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.

Celebración del Día de los Derechos de la Infancia con actos conmemorativos y de difusión en las etapas de Primaria y Secundaria colaborando con UNICEF.

La campaña de reciclaje en la que participan alumnos voluntarios, encargados de velar por el buen uso de las papeleras, la clasificación de los materiales y el transporte de las bolsas a los puntos de reciclado.

Campaña de reducción del consumo de luz y agua, donde han participado alumnos voluntarios encargados del apagado de luces y la revisión de los baños.

Actividades complementarias de concienciación del cuidado del medio ambiente que incluyen visitas a espacios protegidos.

Celebración del Día de la Mujer en la Ciencia para promover la igualdad en el ámbito STEAM.

Participación en la campaña ?Soy científica, vivo en tu barrio? que busca acercar referentes femeninos del mundo de la Ciencia a los alumnos.

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

Fundación Carlos Sanz, UNICEF, 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.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No aplica

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

El colegio organiza de manera periódica actividades complementarias y proyectos interdisciplinarios en todas las etapas que difunden y promocionan los ODS: campañas solidarias de recogida de alimentos, visitas a entidades clave como la potabilizadora y la depuradora de aguas de la ciudad, charlas sobre igualdad, talleres de innovación tecnológica o campañas por el reciclado y el cuidado del medio ambiente.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

El equipo directivo tiene reuniones semanales en las que se realiza una planificación y organización de las diferentes campañas que se van a realizar en cada etapa educativa, incluyendo las relativas a los ODS.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Tenemos en cuenta los ODS y el impacto en ellos a la hora de establecer una colaboración con una fundación o asociación externa y también cuando organizamos jornadas temáticas y proyectos interdisciplinarios.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

No tenemos como tal un Plan de Acción de ODS, pero tenemos en cuenta los ODS a la hora de planificar las actividades complementarias, proyectos interdisciplinarios y, especialmente, las acciones solidarias que se van a llevar a cabo en el proyecto de voluntariado Montessori Acción y Servicio.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las

personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Todas las acciones se comunican hacia el exterior de la organización a través de las plataformas educativas (Classroom y Clickedu) y también mediante las redes sociales. Además, se cuenta con una newsletter mensual para todos los empleados de la compañía en la que se detallan este tipo de acciones.