

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO DE ESTUDIOS SAN MIGUEL, S.L.

CIF:B50894203

C/San Juan de la Cruz 30.

50001 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Agosto 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6

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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Hemos creado y puesto en marcha el Plan de Igualdad del Centro de Estudios San Miguel de Zaragoza correspondiente al año 2024/25, que refleja nuestro compromiso continuo con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. A lo largo de este período, hemos llevado a cabo una serie de acciones estratégicas para promover un ambiente de trabajo equitativo, donde cada persona, independientemente de su género, ha tenido la oportunidad de desarrollar su máximo potencial.

Nuestro Plan de Igualdad, concebido como un marco integral, ha sido diseñado para abordar y eliminar las barreras que puedan existir en términos de género, fomentando así un entorno laboral inclusivo donde la diversidad sea no solo reconocida, sino también celebrada. En el plan que hemos creado, presentamos un análisis detallado de las iniciativas implementadas, los logros alcanzados y los desafíos identificados, marcando así un camino claro hacia la igualdad de género y la equidad en nuestro ámbito laboral.

Esperamos que este plan de igualdad sirva como una herramienta de reflexión y un catalizador para seguir avanzando en nuestra Misión de crear un espacio de trabajo inclusivo y diverso.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Para garantizar un seguimiento efectivo, se implementaron herramientas de control continuo, como encuestas trimestrales, reuniones con representantes de los empleados y la revisión de indicadores clave de rendimiento (KPIs) enfocados en la conciliación.

Recopilamos feedback de los empleados mediante encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales para conocer su opinión sobre las políticas implementadas.

Se revisan indicadores de rendimiento clave, como la rotación de personal, la satisfacción laboral y la productividad, para medir el éxito del plan.

Además, se realizan programas de formación continua para concienciar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la conciliación y cómo llevarla a cabo de manera efectiva.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Antes de poner en marcha el plan, llevamos a cabo un análisis detallado de la situación actual en la organización respecto a la conciliación entre la vida laboral y personal, utilizando encuestas, entrevistas y una revisión de las políticas existentes. Con esta información, identificamos las necesidades clave y definimos los objetivos del plan.

Para garantizar un seguimiento efectivo, se implementaron herramientas de control continuo, como encuestas trimestrales, reuniones con representantes de los empleados y la revisión de indicadores clave de rendimiento (KPIs) enfocados en la conciliación.

Las metas establecidas se revisan de forma constante para asegurar que sean alcanzables y, cuando es necesario, se ajustan los objetivos para mantener el enfoque adecuado. También se verifica el cumplimiento de las políticas implantadas para asegurar que se estén llevando a cabo correctamente.

Al finalizar el año, realizamos una evaluación global del impacto del plan, analizando las mejoras en la conciliación dentro de la organización y verificando si se alcanzaron los objetivos propuestos.

Recopilamos feedback de los empleados mediante encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales para conocer su opinión sobre las políticas implementadas.

Se revisan indicadores de rendimiento clave, como la rotación de personal, la satisfacción laboral y la productividad, para medir el éxito del plan.

Además, se realizan programas de formación continua para concienciar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la conciliación y cómo llevarla a cabo de manera efectiva.

Se elaboran informes periódicos que documentan los avances y desafíos del plan de

conciliación, los cuales se comparten con toda la organización para mantener una comunicación transparente y garantizar que todos los empleados estén informados y comprometidos con el proceso.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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>

8. En caso afirmativo, información adicional

A la espera de resultados de auditoria.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

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

- Equilibrio entre la vida personal y la laboral aplicando el modelo de las 4 D: dedicación, disponibilidad, desconexión y descanso.
- Estamos comprometidos en eliminar la cultura del presentismo laboral. No es necesario disponer de las personas en la oficina más tiempo del necesario.
- Facilitamos la ausencia del puesto de trabajo por causas de fuerza mayor justificadas.
- Hemos creado un entorno de trabajo saludable, accesible y funcional para fomentar el bienestar de los trabajadores

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

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

- Movilidad en proyectos: desplazamiento temporal de empleados para trabajar en proyectos específicos que requieren su presencia en otra ubicación. Esto puede implicar viajes frecuentes o estancias prolongadas en una ubicación determinada.
- Adaptación de la Infraestructura Técnica: modificación o actualización de las herramientas y sistemas de trabajo para asegurar que el empleado pueda continuar trabajando de manera eficiente.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

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

- Ajustes salariales regulares: implementación de revisiones salariales periódicas basadas en el rendimiento, inflación, o costos de vida, asegurando que los salarios se mantengan competitivos y justos.

- Compensación por Formación Continua: subsidios o reembolsos de gastos educativos relacionados con el desarrollo profesional, como cursos, certificaciones, o títulos académicos.

- Ambiente de trabajo agradable: creación de un entorno de trabajo cómodo y estimulante, que incluya espacios de descanso, áreas de recreo, y servicios de bienestar.

- Actividades y Eventos Sociales: organizamos eventos sociales, actividades de team-building, y celebraciones para fomentar un buen ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los empleados.

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

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

- Permisos para trámites legales: se conceden permisos para que los empleados puedan atender asuntos legales personales o gestiones administrativas, sin que esto afecte su tiempo de vacaciones o salario.

- Permisos para cuidado de la salud mental: que permiten a los empleados tomar tiempo libre para tratar condiciones psicológicas o emocionales sin tener que justificar la ausencia como una enfermedad física.

- Permisos para emergencias personales: estos permisos permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender emergencias personales o familiares sin penalizaciones y con opciones de remuneración en casos críticos.

- Promovemos la participación cívica: se ofrece tiempo libre remunerado para que los empleados participen en actividades cívicas, como votar, servir como jurado, o participar en juntas escolares o comunitarias.

- Permisos por estudios: concedemos permisos especiales para que los empleados completen estudios formales, como títulos universitarios o certificados profesionales, con la opción de combinar estudios y trabajo o tomarse un tiempo de estudio dedicado.

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)

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.

Tenemos registrado nuestro plan de igualdad en REGCON - Código localizador: 50101892112023

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?pagina=1555>

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

El procedimiento para la evaluación y seguimiento que realizamos en el Centro de Estudios San Miguel constaría de:

- 1) Encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales para conocer su percepción sobre las políticas de conciliación e igualdad.
- 2) Se revisan los indicadores de rendimiento, como la reducción de la rotación de personal, aumento en la satisfacción laboral y mejora en la productividad.
- 3) Se llevan a cabo programas de formación continua para sensibilizar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la conciliación y cómo implementarla de manera efectiva.

De esta manera, identificamos las necesidades específicas y establecemos los objetivos del plan.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

Fomentamos la integración sociolaboral de personas con discapacidad durante el año 2024 en nuestro centro de estudios. Proporcionando orientación profesional, potenciando la utilización de recursos para el empleo, la formación técnico-profesional y mejorando su empleabilidad a través de la intermediación laboral y sensibilización con empresas.

Hemos implantado una accesibilidad para discapacitados en la estructura del centro y señalética en el centro, incorporando en todo el centro guías podotáctiles para alumnos con diversas discapacidades.

A nivel online, tenemos una plataforma (campus online) preparada para personas con discapacidad auditiva y visual.

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.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Tenemos un plan RSA muy definido, el siguiente paso es adherirnos a alguna entidad.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Centro de Estudios San Miguel realiza de forma continua colaboraciones en proyectos compromiso social, en los que estamos alienados como organización:

- Jornadas Responsabilidad Social: Construyendo Negocios Responsables. Jornadas informativas: Jóvenes emprendedores, inspiración y recursos para construir tu propio camino
- Contenedor de reciclaje en el centro, jornadas de sensibilización y colaboración para gestionar ofertas de empleo de colectivos vulnerables.

- A través de programas de formación a colectivos con discapacidad psíquica

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

FUNDECO, AROPA2 y KAIRÓS.

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

Dependiendo de la organización, realizamos acciones mensuales o trimestrales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

EmpleAragón, Más Humanos y Aropa2.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Inmigrantes, refugiados y alumnos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Trimestral.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

Hasta el momento no nos hemos adherido.

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

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Hemos realizado jornadas en la empresa tanto para trabajadores como para estudiantes.

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

En caso afirmativo, información adicional

Todo el personal trabajador está involucrado.

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

En caso afirmativo, información adicional

ODS 4: Educación de Calidad

Impacto Positivo:

- Acceso a Educación de Calidad: El programa proporciona a las mujeres jóvenes acceso a educación técnica y profesional de alta calidad en sectores de alta demanda, mejorando sus oportunidades de empleo y desarrollo personal.
- Fomento de la Educación Continua: Al ofrecer programas de formación continua y especialización, el proyecto contribuye a la educación a lo largo de toda la vida, permitiendo que las participantes se mantengan actualizadas y competitivas en el mercado laboral.

ODS 5 - Igualdad de género.

- Equidad Salarial: Al asegurar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo, el proyecto combate la brecha salarial de género.
- Prevención del Acoso Laboral: Las medidas contra el acoso en el lugar de trabajo crean un entorno laboral más seguro y respetuoso, en el que tanto hombres como mujeres pueden prosperar.

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

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

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

ODS4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Programas de Capacitación para Adultos: Además de la formación para jóvenes, se implementarán programas de capacitación para adultos en situación de vulnerabilidad, facilitando su reintegración en el mercado laboral y fomentando la educación a lo largo de toda la vida.
- Educación a lo Largo de la Vida: Promueve la educación continua al ofrecer formación en habilidades que pueden aplicarse en el mercado laboral, apoyando la alfabetización digital y el aprendizaje permanente.
- Educación en Habilidades Blandas: El programa ofrece educación en habilidades blandas

y liderazgo, que son complementarias a la educación formal y esenciales para el éxito profesional y personal.

- Aumento de la Autoconfianza: La formación específica para mujeres jóvenes en liderazgo fortalece su confianza y las prepara para asumir roles de responsabilidad en diversos sectores.

ODS5 - IGUALDAD DE GÉNERO

- Reducción de la Brecha Digital de Género: El proyecto aborda directamente la desigualdad en el acceso a la tecnología, que es una barrera importante para la igualdad de género, especialmente entre mujeres en situación de vulnerabilidad.

- Eliminación de Estereotipos de Género: Al revisar los materiales educativos y eliminar los estereotipos de género, el proyecto contribuye a crear un entorno de aprendizaje más equitativo y a largo plazo, a cambiar las percepciones de género en la sociedad.

ODS 4 Y ODS 5.

- Currículos Inclusivos: La integración de una perspectiva de género en el currículo educativo asegura que la enseñanza promueva valores de igualdad y respeto, preparando a los estudiantes para ser ciudadanos conscientes y equitativos.

- Capacitación Docente: La formación de los docentes en temas de igualdad de género mejora la calidad de la enseñanza, asegurando que se atiendan las necesidades educativas de todos los estudiantes, independientemente de su género.

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

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?

En caso afirmativo, información adicional

Trabajadores y empresa están alienados con los ODS y participan activamente con propuestas y proyectos durante el año.