

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

TARAZONA FORMACIÓN, S.L. Macroimagen

CIF:B99244899

Pol. Ind. Las Rozas Parcela IV - 9

50660 - Tauste

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario ha sido actualizado a fecha 28 de Agosto del año 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En estos momentos 4 trabajadores

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.

Nuestra empresa ha creado y registrado un plan de igualdad que, a falta de aprobación del mismo, ya tiene definidos objetivos e indicadores. Las medidas específicas relativas a la conciliación son:

Conciliación laboral, personal y familiar:

- Impulsar que toda la formación obligatoria se imparta en el horario laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.
- Establecer la flexibilidad de la jornada, turnos, horarios y puestos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Seleccionar un lugar adecuado dentro de la empresa en el caso de que las personas quieran hacer uso del derecho a la lactancia materna.
- La decisión sobre la acumulación del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o trabajador.
- Uso de 5 días de vacaciones del año siguiente en caso de enfermedad grave del cónyuge o familiares de hasta primer grado de consanguinidad.
- Facilitar que las personas con menores a cargo o personas dependientes puedan hacer coincidir las vacaciones

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

El plan de igualdad, el cual incluye medidas de conciliación, implica no solo la implantación de avances sino también la evaluación de los mismos. Además, los informes y nuevas versiones de los planes de igualdad implicarán un diagnóstico de la situación, lo cual conllevaría una valoración de la satisfacción con las medidas de conciliación.

La comisión de igualdad será la encargada de tramitar la información recibida de los trabajadores relativa a las acciones. Se realizan consultas sobre las acciones realizadas (si las consideran adecuadas, si las valoran positivamente...) y posibles sugerencias de mejora.

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

Nuestro plan de igualdad implica que las acciones realizadas se implanten, se evalúen y se realice un seguimiento y, si fuera necesario, nuevas actuaciones.

La comisión de igualdad realiza un seguimiento anual y evaluación de las acciones, propone medidas para avanzar en los objetivos, analiza las sugerencias, consultas y/o reclamaciones del personal de la plantilla y revisa y acepta el informe anual que refleja los avances en los objetivos.

La evaluación esta basada en los indicadores medibles que se han creado para cada una de las acciones

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 poseemos la Certificación EFR

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.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 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?

- Seleccionar un lugar adecuado dentro de la empresa en el caso de que las personas quieran hacer uso del derecho a la lactancia materna.
- La decisión sobre la acumulación del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o trabajador.
- Uso de 5 días de vacaciones del año siguiente en caso de enfermedad grave del cónyuge o familiares de hasta primer grado de consanguinidad.

En periodos no lectivos el profesorado realiza jornada laboral intensiva de mañanas. Para los docentes las vacaciones están establecidas según el calendario escolar, no obstante en momentos puntuales, es posible coger días libres, siempre supervisado por el Equipo Directivo. Sin embargo el personal de administración si que puede disfrutar de vacaciones flexibles a lo largo del curso escolar.

¿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?

Una parte de nuestras horas de trabajo las podemos realizar fuera del centro, para ello una medida que nos ha permitido llevarlo a cabo, han sido los sistemas informáticos, ya que tenemos la posibilidad acceder a los programas que utilizamos, desde cualquier ordenador aunque estemos fuera del centro.

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

- 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?

Para aquellos docentes que no tienen la jornada completa en el centro, y completen su jornada laboral en otro centro educativo, la empresa adapta el horario del docente para que pueda compaginar ambos trabajos.

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

- 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?

Facilidad para poder conciliar obligaciones personales y familiares, ampliando las posibilidades de permisos que recoge el convenio colectivo.

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.

Actualmente tenemos implantado el plan de igualdad de centro, de acuerdo a lo establecido en la Orden ECD/804/2021 de 29 de junio para centros educativos. Paralelamente se ha ido desarrollando el plan de igualdad de empresa según el RD 901/2020 estando pendiente la aprobación por el Equipo Directivo y su presentación.

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.

Se realiza un informe anual que valora los avances del mismo. La comisión de igualdad realiza un seguimiento y evaluación de las acciones, propone medidas para avanzar en los objetivos, analiza las sugerencias, consultas y/o reclamaciones del personal de la plantilla y revisa y acepta el informe anual que refleja los avances en los objetivos.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No existe información adicional.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En el caso del pacto mundial, nuestra empresa tiene un compromiso y hemos realizado diversas acciones relativas a los ODS.

- Formaciones a favor del medio ambiente: Formación de tratamiento sostenible de residuos agrarios, formación en abonado y fertilización en agricultura ecológica, formación en sostenibilidad ambiental, formación en gestión de residuos y formación en tratamiento de residuos y reciclaje.
- Formación de todos nuestros empleados en ODS.
- Puesta en marcha del plan de igualdad
- Instalación de placas solares
- Compromiso con la energía verde
- Reducción del tiempo de funcionamiento de los grifos de los baños para una reducción del gasto de agua.
- Compromiso con la calidad de la formación: ISO 9001 e ISO 10002

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.
- 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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 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

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.

- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 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.

- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Colaboramos puntualmente con entidades o asociaciones ofreciendo nuestro

trabajo/servicio sin coste alguno o en otros casos aportación económica en alguna de sus actividades.

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

Fundación Perez de Gotor
Federación de Asociaciones Gitanas de Aragón

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

No existe una periodicidad, según nos solicitan ayuda.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Hemos realizado una aportación monetaria para el Open de tenis de Tauste "Open villa de Tauste".

ASOCIACION CULTURAL EL PATIAZ (propósito: descubrir, preservar y difundir el patrimonio, cultura e idiosincrasia de la Villa de Tauste)
Club de montaña el Caidero

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La formación privada puede ser realizada por cualquier persona que esté interesada, sin embargo, la mayoría de nuestros clientes son personas jóvenes puesto que estamos muy enfocados a la ayuda escolar y al aprendizaje de inglés. En los cursos de bienestar animal, suelen ser trabajadores de granja o personas que quieren trabajar de ello, por lo tanto, el perfil es de mayor edad.

La formación gratuita tiene algunos cursos que son prioritariamente para desempleados, sin embargo, otros son prioritariamente para trabajadores. En estos casos, debemos seguir las guías de las entidades que gestionan los cursos (SEPE o INAEM) a la hora de seleccionar a los alumnos.

En la selección de los alumnos en los cursos gratuitos tienen prioridad personas que cumplen criterios como el tiempo en desempleo, la discapacidad, la pertenencia a colectivos desfavorecidos, mujeres maltratadas...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestra aportación a la cultura es parte de los cimientos de nuestra organización, todos los días realizamos acciones formativas.

Con las asociaciones que colaboramos lo hacemos puntualmente, según tiene necesidad

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=72c8f6976f9ffcb9cf3c10882aa07a2c891456f51648667899>

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿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

Formación/Sensibilización

Formación en EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES: Formación gratuita a los trabajadores agrarios en Tratamiento sostenible de residuos agrarios. Finalizado 20/03/2024.

Formación en MANIPULACIÓN Y APLICACIÓN DE PRODUCTOS BIOCIDAS EN GANADERÍA: Formación gratuita (financiada por el INAEM) a los trabajadores del sector agrario en sostenibilidad ambiental. Repercute en el medio ambiente haciendo el territorio más sostenible. Finalizada 13/06/2024.

Formación en ODS de los empleados: Macro Imagen Formación se compromete a formar a todos sus empleados en los ODS antes del 15 de julio de 2024. 100% completado.

Formación en tratamiento de residuos y reciclaje.: Formación gratuita financiada por el INAEM a los trabajadores agrarios en tratamiento de residuos y reciclaje. Proyectado para septiembre de 2024.

Igualdad de género

Acción/Proyecto

Aprobación del plan de Igualdad: Macro Imagen Formación se compromete a tener aprobado su plan de igualdad para 2024. Macro Imagen Formación firma su plan de igualdad el día 30 de agosto de 2022 y procede a su registro el día 06 de septiembre de 2022

Acción/Proyecto

Energía Asequible y no contaminante

Instalación de placas solares: Hemos instalado placas solares en nuestra empresa. 100% completado.

Consumo de energía verde: hemos implantado placas solares en sus instalaciones. Se compromete a tener una energía 100% verde en 2025
Producción y Consumo Responsable

Acción/Proyecto

Reducción del consumo de agua: Reducción del consumo de agua mediante la instalación de una pieza en los grifos que disminuye el tiempo que permanece abierto el grifo después de cada presión en el mismo. Instalado el día 01/06/2022

Compromiso cuantificable

ISO 9001: Renovación el sello ISO 9001 cada año.

ISO 14001: Renovar el sello ISO 14001 de quejas y reclamaciones cada año

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La persona responsable en nuestra empresa es María Aguado

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

No procede

¿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

Se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso. Entre otros proyectos, este año, Macro Imagen ha formado a todos sus empleados en ODS. Además, ha iniciado su proyecto de plan de Igualdad, con él, pretende garantizar la

igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo. También ha instalado placas solares en sus instalaciones para una energía más limpia y reducido el consumo de agua. Por último, hemos realizado acciones formativas relacionadas con el medio ambiente y la sostenibilidad

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Formación en ODS de los empleados: Macro Imagen Formación se compromete a formar a todos sus empleados en los ODS antes del 15 de julio de 2024-100% completado