

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN

CIF:A50030592

Ctra. de Valencia, Km. 8,500

50410 - Cuarte de Huerva

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

82

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.

Lo relativo a la conciliación está incluido en el nuevo Plan de Igualdad vigente desde abril de 2022

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?

- 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.
- 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?

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

Nota adicional: dada la actividad de la organización no todas las medidas anteriores se pueden aplicar a todo el personal (docente / no docente) y no en todo todos los periodos (lectivo / no lectivo). Hay circunstancias en las que no aplica.

¿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 ?)
- 7. Otras

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

Para el personal que reside en otra ciudad posibilidad de reuniones desde casa.

Nota adicional: dada la actividad de la organización no todas las medidas anteriores se pueden aplicar a todo el personal (docente / no docente) y no en todos los periodos (lectivo / no lectivo). Hay circunstancias en las que no aplica.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 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?

- 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
- 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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

- 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?

Adaptación a las necesidades en cuanto a la organización temporal del permiso de maternidad / paternidad

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? (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.

- Con fecha 19-4-22 quedó registrado en el REGCON de la DGA el texto del Plan de Igualdad de la empresa COLEGIO BRITÁNICO DE ARAGÓN, S.A., (código del acuerdo 50101112112022), suscrito con fecha 30 de marzo de 2022 entre representantes de la empresa y los trabajadores de la misma, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el artículo 2.1. f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (notificado el 25-5-22 por la Subdirección Provincial de Trabajo de Gobierno de Aragón.

- Para acceder hay que acceder en REGCON a:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/ayudaPorNif>

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/ayudaPorNif>

Seleccionar: Ayuda búsqueda por NIF convenios colectivos, planes de igualdad y resto de acuerdos colectivos.

Introducir el NIF

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublica>

VER

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

Tras el mensaje: Emitida la Resolución de Comunicación de Inscripción con fecha de firma 25/05/2022. Para acceder al texto del Plan de igualdad pulse el siguiente enlace:

Pulsando el enlace se accede al Plan

- El Plan de Igualdad está publicado en la web del propio colegio:

<https://www.britanico-aragon.edu/wp-content/uploads/2021/11/Plan-de-igualdad-CBA-2021.pdf>

- 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. ¿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.

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

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.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades (recogida en el Plan de igualdad) se encarga de estudiar las medidas necesarias.

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, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadlenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), 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 en abril de 2022.

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.
- 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.
- 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 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.

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, 2020-21 y 2021-22 por las restricciones de movilidad de los alumnos fuera del colegio. Si se retomó en el curso 2022-23).
- Participación de alumnos en la Gran Recogida en los supermercados Mercadona y Lidl de Cuarte de Huerva (alumnos voluntarios de CAS del IB y/o 4º ESO).
- Acciones de recaudación de dinero para donar a ONG como venta de libros, uniformes y juguetes y ropa donados por personal y familias para tal fin. A modo de ejemplo, actividad con Estrella de la mañana.
- Visitas de alumnos del coro, en vísperas de Navidad, para cantar en residencias de mayores.
- Cross solidario.

- Actividades con Iluminafrica y Tómate la vida con tumor.

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

- Banco de Alimentos de Zaragoza
- Iluminafrica.
- ONG Tómate la vida con Tumor.
- ONG Estrella de la mañana.
- Residencias de Mayores, distintas en función del curso, por ejemplo Mirasol de Cuarte de Huerva y / o Residencia de Mayores Ballesol, 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.
- Residencias de Mayores: anual.
- El curso 2022-2023 comenzamos las acciones de recaudación de dinero para donar a Tómate la Vida con Tumor, queremos repetirla.
- Cross solidario: anual.

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).
- 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.