RSA PLUS 2023 - 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 veintinueve de septiembre del año 2023

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:
- 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 conllevará 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 realizadas. Se realizan consultas sobre las medidas implantadas (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 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. ¿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?

- 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).
- 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.

¿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. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 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? (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.

Tenemos registrado el plan de igualdad a fecha 14 de septiembre de 2022. Estamos a la espera de su aprobación.

Procesos de selección:
- Publicación en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades.
- Ofertar y difundir los cursos desde la perspectiva de género y utilizando un lenguaje no sexista.
- Fomentar la formación en Igualdad de los responsables de selección y de la comisión de igualdad.

Formación y promoción:
- Registro de personas interesadas en cursos y admitidos disgregado por sexo
- Comunicación a todo el personal de los cursos de formación
- Registro del número de horas de formación por sexo
- Registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, disgregado por sexo y puesto.
- Estudio anual de las promociones disgregado por sexo, categoría, puestos y tipos de contrato.
- Priorizar la selección interna en los puestos vacantes.
- En los contratos a tiempo parcial, priorizar la ampliación de la jornada (si están interesados) antes de la contratación externa.

Comunicación:
- Revisar y adecuar las comunicaciones a la perspectiva de género y lenguaje no sexista.
- Difusión del plan de igualdad en el trabajo.

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.

Retribuciones:
- Realizar un registro retributivo del 2023
- En caso de más de un 15% de brecha salarial, justificarla e implementar medidas correctoras.

Prevención de riesgos laborales y salud laboral:
- En caso de embarazo, lactancia, peligro para la salud del feto o situaciones similares, se reunirá la comisión de igualdad para decidir los cambios más adecuados.

Acoso sexual y por razón de sexo:
- Revisión y actualización del código de prevención del acoso en el trabajo
- Difusión del código de prevención del acoso en el trabajo

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.

No se ha realizado aún el seguimiento del plan de igualdad puesto que es de reciente creación, acabamos de registrarlo y por ahora estamos empezando a poner en marcha medidas. Dentro del plan de igualdad esta previsto el seguimiento y evaluación de resultados y, si fuera necesario, la puesta en marcha de nuevas medidas.

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. ¿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 realizadas en favor de la digitalización de las empresas: Formación en Notificación y registro electrónico.
- Proyectos de formación: Factura digital, Facturación electrónica, Firma electrónica, Programa avanzado en transformación digital.
- Formación de todos nuestros empleados en ODS.
- Puesta en marcha del plan de igualdad (Registrado a falta de aprobación)
- Compromiso con la energía verde
- 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.
- 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 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.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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 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.

¿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?

Nuestra empresa se dedica a la formación, por lo tanto, estamos completamente involucrados y concienciados en la difusión de la cultura en Aragón y en España.
Durante este año, nuestra empresa ha realizado multitud de acciones formativas gratuitas y enfocadas en la empleabilidad de las personas:

Formación gratuita (financiada por el INAEM): Notificación y registro electrónico, factura digital, fontanería, actividades administrativas y electricidad.

Desde Tarazona Formación, además de difundir la cultura, buscamos que sea accesible para todos. Nuestros cursos gratuitos dan prioridad a personas que cumplen ciertos criterios como el tiempo en desempleo, la discapacidad, la pertenencia a colectivos desfavorecidos, mujeres maltratadas...

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La formación gratuita, en algunos cursos es prioritariamente para desempleados, y en otros, prioritariamente para trabajadores. Al ser gestionada y financiada por otras entidades, debemos seguir sus criterios de selección de alumnos.
En la selección de alumnos para los cursos gratuitos, tienen prioridad las personas que cumplen ciertos 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.