

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**CENTRO DE INNOVACIÓN PARA LA
FORMACIÓN PROFESIONAL DE ARAGÓN**

CIF:Q5000973G

Plataforma Logística PLA-ZA. C/Castillo de Capua

nº:2.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario se va a actualizar en septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La organización ha tenido este año 20 personas empleadas.

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.

MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Nombre de la medida Horario flexible de entrada y salida

Objetivo Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar

Metodología Descripción - Metodología La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 09:30 y la de salida de 17:00-18:30. Para el correcto funcionamiento de la organización será obligatorio estar presente en la empresa durante los siguientes intervalos horarios: De 10:00 a 13:00. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales

Personas beneficiarias La totalidad de la plantilla

Forma de petición Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.

Canales de comunicación La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla

Evaluación y seguimiento de la medida Evaluación semestral por la secretaría

administrativa.

Beneficios para la organización Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados.

Nombre de la medida Flexibilidad de horario

Objetivo Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan flexibilizar el horario siempre que realicen el cumplimiento de acciones y objetivos asignados y asistan a las reuniones convocadas al menos de forma telemática

Metodología Se realiza horario flexible, siempre que se argumente la necesidad y se comunique a dirección

Personas beneficiarias La totalidad de la plantilla

Forma de petición Si bien el personal tiene libertad para flexibilizar su horario deberá comunicar a su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.

Canales de comunicación La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla

Evaluación y seguimiento de la medida Evaluación semestral por la secretaría administrativa.

Beneficios para la organización Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados.

Nombre de la medida Teletrabajo

Objetivo Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan teletrabajar en lugar de asistir al centro de forma presencial

Metodología Se cumplen las acciones asignadas siempre que se argumente la necesidad y se comunique a dirección

Personas beneficiarias Asesores/as

Forma de petición Deberá comunicar a su responsable el disfrute de esta medida y el tiempo en que la va utilizar.

Canales de comunicación La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla

Evaluación y seguimiento de la medida Evaluación semestral por la secretaría administrativa.

Beneficios para la organización Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados.

PERMISOS CONCILIACIÓN

Nombre de la medida Permisos y medidas para la conciliación

Objetivo Los permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los asesores de CIFPA se recogen en la Orden ECD 1479/2019 del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Regulación ORDEN ECD/1479/2019, de 22 de octubre, sobre permisos, licencias y medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal funcionario

docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Personas beneficiarias Asesores/as

Forma de petición Orden anual que convoca la Acción Social. Se presenta Anexo al Departamento de Educación solicitando la ayuda que se necesite.

Canales de comunicación Publicación en el BOA de la orden y difusión en la página de <https://educa.aragon.es/>

Evaluación y seguimiento de la medida Se exige justificación según la ayuda solicitada.

Beneficios para la organización Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral.

Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados.

DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Nombre de la medida Ayudas de Acción Social

Objetivo Ayudas de acción social en favor de los empleados públicos docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, aun cuando ocupen puestos de carácter no docente, en la administración autonómica. Son las siguientes:

Ayudas para hijos con discapacidad, para guarderías, estudios de hijos a partir de 3 años, para formación y desarrollo profesional del empleado, gastos de sepelio, y de carácter excepcional.

Regulación Decreto 169/2017 de 14 de noviembre regula el sistema de prestaciones de acción social de funcionarios docentes no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Personas beneficiarias Asesores/as

Forma de petición Orden anual que convoca la acción social.

Se presenta Anexo al Departamento de Educación solicitando la ayuda que se necesite.

Canales de comunicación Publicación en el BOA de la orden y difusión en la página de <https://educa.aragon.es/>

Evaluación y seguimiento de la medida Se exige justificación según la ayuda solicitada.

Beneficios para la organización Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral.

Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados.

Se presenta un horario, por cada persona empleada, que se firma para remitir al Servicio de Inspección Provincial y al Servicio Provincial de Zaragoza. Se admite por la Dirección de CIFPA la flexibilidad horaria, permitiendo el cambio de la franja, siempre que se cumplan los objetivos marcados a su puesto y se respete la estructura de la organización. Los permisos, licencias y medidas para la conciliación del personal funcionario docente no universitario se regulan mediante la orden de 10 de julio de 2006. En la administración tanto estatal como autonómica la conciliación se encuentra regulada por RD legislativo 5/2015 de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el ámbito estatal.

En la encuesta sobre la satisfacción del personal con la organización se incluyen varios ítems sobre la aplicación de las medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral por parte de la Dirección.

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

Cada año se pasa una encuesta de satisfacción del clima laboral en el que se evalúan las medidas de conciliación de la organización

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

Se sigue la evaluación y el seguimiento de las políticas de conciliación a través de las encuestas de clima laboral. En el 2023 se obtuvo una valoración de 4,94 sobre 5

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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No tenemos ningún sistema reconocido que incluya la conciliación en la empresa.

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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Los trabajadores/as de CIFPA tienen horario flexible siempre que cumplan sus objetivos y los temas de los que se encargan. Poseen dos días de libre disposición.

Pueden trabajar online siempre que surja un problema familiar: Las entradas y salidas se adaptan siempre a la conciliación de los trabajadores/as

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 3. Formación Online

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

Todas las personas de CIFPA pueden trabajar online siempre que es necesario por problemas familiares.

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

- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

Los beneficios sociales no puede concederlos la entidad, si no se establecen en normativa para todo el funcionariado del departamento de educación

¿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).

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

Todas las personas tienen derecho a dos días de libre disposición por curso (De septiembre hasta junio del año siguiente)

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.

Aportamos la URL de nuestro plan de igualdad <https://cifpa.aragon.es/objetivos/igualdad/>

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 evalúa cada año el plan de igualdad, acciones e indicadores, por el comité de Responsabilidad Social. Este año se han realizado muy pocas acciones en relación a la violencia de género, pero se han realizado 10 acciones formativas destinadas a profesorado de FP para trabajar la inteligencia emocional, la resolución de conflictos y el

bienestar personal, mediante círculos restaurativos y compartiendo experiencias. Se ha itinerado la exposición "igual de profesionales "diseñada para orientar a los estudiantes hacia las diferentes familias profesionales, sin pensar en el género, por los Centros Públicos de Secundaria de Aragón. La muestra ha estado este curso en el CPIFP Los Enlaces, IES Santiago Hernández, IES Tiempos Modernos, CPIFP Corona de Aragón , el Campus Digital, el IES Mar de Aragón de Caspe, en el IES Ródanas de Épila y en el CPIFP Pirámide de Huesca. En el mes de junio hemos mostrado la exposición en el vestíbulo de CIFPA. Se pueden ver en la URL del blog de CIFPA . La exposición continuará su recorrido por los centros educativos el próximo curso.

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.

CIFPA forma parte de un proyecto europeo INCLUSIVET (Grecia, Lituania, Croacia, Chile, Perú) que pretende ayudar a la inserción laboral de personas con discapacidad y a la mejora del aprendizaje de estas personas en la formación profesional, para ello entre otras acciones se va a desarrollar una formación online asíncrona para el profesorado de formación profesional para enseñarle a trabajar con personas con diferentes discapacidades (visual, auditiva, motora..). Se pretende enseñar a las personas con discapacidad que sean artistas a enseñarles a la promoción de sus obras. Se han llevado a cabo acciones de acompañamiento a la inserción laboral en certificados de profesionalidad con la fundación Ozanam y Adecco.

Con la fundación Adecco se está trabajando en la formación del profesorado de formación profesional en la actuación a las personas con discapacidad. Adecco ayuda a la inserción laboral de estudiantes con discapacidad que se encuentran en las aulas.

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No estamos certificados pero nuestra organización es familiarmente responsable y realmente se permite la conciliación en el personal

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

- 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.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 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
- 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.
- 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.).
- 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

- 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.

- 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?

Acciones de acompañamiento a la inserción laboral en los certificados de profesionalidad de Actividades Auxiliares de Almacén junto con la fundación Ozanam y Adecco.

Colaborar realizando acciones de orientación profesional con asociaciones sin ánimo de lucro, como la Asociación de Vecinos Picarral, Asociación kimura de Alpartir y fundación Adecco.

Se ha coordinado durante 2 años el proyecto FP360 didáctica inmersiva, participan la Familia profesional de Servicios socioculturales y a la Comunidad del IES Luis Buñuel, CEE Jean Piaget de Zaragoza.

El punto de partida es que el alumnado del ciclo de Atención a Personas en Situación de Dependencia, durante el curso, no puede acceder a un centro de educación especial. En esta iniciativa estará el alumnado del Aula de Transición a la Vida Adulta y del Aula de Infantil del CEE Jean Piaget y con ellos se grabarán procesos tan básicos, pero a la vez tan importantes, como son: preparar el desayuno y poner la mesa, la comunicación mediante diferentes tecnologías y la psicomotricidad.

Colaboración en Hackaton sobre Migraciones Climáticas: La fundación ECODES ha realizado una Hackaton trabajando sobre retos para concienciar a los jóvenes sobre la gravedad de las migraciones climáticas. Para ello CIFPA ha colaborado en ponerles en comunicación con Centros de Formación Profesional, se ha elegido a Centros que imparten la familia de Agraria en las tres provincias de la comunidad autónoma. CIFPA ha difundido el evento y colaborará en la formación al profesorado para que participen en la jornada como mentores. Esta jornada se celebró en la fundación Acuario de Zaragoza el 16 de Noviembre.

<https://ecodes.org/hacemos/cooperacion-para-el-desarrollo/eje-4-educacion-para-el-desarrollo/hackathon-por-los-ods/noticias>

Se está participando en un proyecto europeo INCLUSIVET, con organizaciones expertas en trabajar con personas con discapacidad de países de Europa (Croacia, Lituania, Grecia) y de Sudamérica (Perú, Chile) CIFPA va a aprender de esas asociaciones para enseñar al profesorado de FP a tratar con personas con discapacidad realizando una formación online asincrónica para el profesorado de FP de Aragón.

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

Fundación Adecco
Fundación Ozanam
Asociación de Vecinos Picarral
Asociación de mujeres Kimura
Action Synergy (Grecia)
Unique Sokis, asociación sin ánimo de lucro (Lituania)
Universidad Mayor, hogar de cristo, asociaciones sin ánimo de lucro (Chile)
INAFRO, Capaz, asociaciones sin ánimo de lucro (Perú)
ECODES

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

Las acciones de voluntariado con asociaciones sin ánimo de lucro españolas se realizan anualmente.

FP360 se ha realizado desde junio del 2022 hasta 2024.

La participación en el proyecto europeo INCLUSIVET con esas asociaciones si ánimo de lucro se a realizar durante tres años. Desde 2024 a 2027.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Por una parte se ha instalado en la recepción un gran mapa de Aragón con los iconos de muchos de los lugares más representativos de su geografía. Son espacios naturales como los Pirineos, el Moncayo, los Puertos de Beceite, las lagunas de Gallocanta y de Sariñena, los galachos del Ebro, la Sierra y Cañones de Guara y, entre otros, el monumento natural de los Órganos de Montoro o las Grutas de Cristal de Molinos.

El patrimonio arquitectónico y cultural está representado por la Basílica del Pilar y la Catedral de La Seo de Zaragoza, el conjunto mudéjar de Teruel, los monasterios de Veruela, Rueda, Sigena, Santa María de Obarra, entre otros muchos. También en esta infografía se recogen las diferentes denominaciones de origen protegidas de Aragón. Productos agroalimentarios de gran calidad como son el vino, la cebolla, el aceite, el melocotón o el jamón. No faltan en este mapa, iniciativas como el Circuito de Motorland, Dinópolis o el Parque Tecnológico Walqa , lugares relacionadas con el ocio, la tecnología y la economía y que atraen, año a año, a miles de personas. Los balnearios, los castillos, los pueblos más bonitos, los rincones más atractivos?se muestran en esta ?ventana? a las tres provincias aragonesas.

Esta infografía ha sido diseñada y realizada por el alumnado de la asignatura ?Proyectos básicos y medios informáticos? de primero de Diseño Gráfico de la Escuela Superior de Diseño de Aragón (ESDA).

En el CIFPA, también hemos renovado la señalética de los espacios comunes de cara a mejorar y facilitar la circulación de los usuarios. En este caso se han ?rebautizado? algunos espacios, en concreto las aulas, que han recibido el nombre de algunos de los ríos más significativos de la Comunidad y que vertebran geográficamente a las tres provincias. Nuestras aulas pasan a llamarse: Ebro, Cinca, Gállego, Matarraña y Guadalupe. Y no nos olvidamos de nuestro Salón de Actos que como centro neurálgico, punto de reunión y espacio reservado para los grandes eventos se convierte en nuestra Plaza. Una referencia a las plazas de nuestras ciudades y pueblos y, cómo no, a la plataforma logística que acoge a nuestro centro.

Nuestros marcapáginas contribuyen a la difusión del patrimonio aragonés (sobre arte románico, neoclásico modernismo, revista cultural turia) se entregan en todas las formaciones presenciales a todos los asistentes. Los últimos son sobre los teatros de las tres ciudades principales de Aragón.

En el blog se han realizado publicaciones sobre patrimonio aragonés y personalidades aragonesas del mundo de la cultura (se puso en valor la jota de la mano de Sorolla, En nuestro blog se ha hablado de Goya, Buñuel, Antón García Abril.

CIFPA coordina un proyecto cuyo objetivo es potenciar la investigación, cultivo y cocinado de productos agroalimentarios de cercanía que están en peligro de desaparición. Se realizará un cuaderno de recetas (con fichas que se irán incorporando curso a curso) y videos de la elaboración de esas recetas, participan CPIFP San Blas, CPIFP Montearagón y CPIFP Movera. Familia Agraria, CPIFP Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel., IES Pilar Lorengar. Familia de Artes Gráficas, IES Martínez Vargas de Barbastro. Familia de Imagen y Sonido, Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón (CITA). Ciclos

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las acciones culturales de CIFPA se dirigen al profesorado de Aragón, de ámbito nacional de logística comercial y gestión del transporte y a las empresas que nos siguen en redes y nos visitan.

Con centros educativos (CPIFP Movera, Montearagón, San Blas y IES Martínez Vargas) se ha realizado el proyecto Raíces para dar difusión a recetas y productos en peligro de extinción en Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Hay acciones para la difusión de la cultura que son de las infraestructuras como el vinilo con nuestro patrimonio o la denominación de las aulas con nombres de ríos.

En cuanto a los marcapáginas que se entregan a los asistentes a las acciones formativas se renuevan de forma semestral

Se van realizando publicaciones sobre personalidades famosas en Aragón o patrimonio de nuestra comunidad de forma esporádica

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

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=c9c918f62f2afb9780fd5b37f619c7cae0e01df71581330415>

Se puede ver también nuestro informe de progreso en la URL <https://cifpa.aragon.es/objetivos/ods/> en el informe sobre los objetivos de desarrollo sostenible.

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Nuestra organización tiene vinculada la estrategia a los ODS. Realizamos difusión de los ODS en todas nuestras formaciones.

Tenemos acciones formativas para aprender a concienciar sobre los ODS en los centros a todas las familias profesionales.

Hemos realizado formaciones para todas las familias profesionales en modalidades asíncronas, y específicas para la familia de logística.

Coordinamos desde CIFPA un proyecto de innovación, planetafp con centros de formación profesional de Aragón para concienciar sobre la sostenibilidad ambiental y social como ciudadanos, centros educativos y sociedad. Se ha diseñado un itinerario sobre sostenibilidad y posteriormente se irán realizando acciones en todos los centros educativos que participan en el proyecto.

¿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

Hay un responsable de responsabilidad social que trabaja apoyado por un comité en el que se implica la dirección y los jefes de departamento

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Hemos extraído indicadores relacionados con los ODS vinculados a cada una de las estrategias en el informe de revisión por la dirección que se realiza en septiembre.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

Proyectos de innovación vinculados a los ODS :

Planeta fp es un proyecto coordinado por cifpa cuyo objetivo general es Objetivo general: Impulsar acciones colectivas para construir centros de Formación Profesional: conscientes y comprometidos con la sociedad y el planeta.

Objetivos específicos:

-Formar a alumnado y profesorado en el marco de la Agenda 2030. Fomentando la responsabilidad social dentro de la comunidad educativa.

-Trabajar desde el individuo, el aula y el centro, acciones de compromiso social que impulsen la transformación social y sostenible desde la Formación Profesional.

- Diseñar e impulsar credenciales/insignias que reconozcan la labor de los centros en el ámbito de la responsabilidad social y ciudadana. Realizar un ?mapa? de competencias para el alumnado y facilitarles su adquisición como competencias transversales adquiridas al finalizar su formación.

Raíces (Valorar lo local) rescatar los ingredientes de la zona. Su objetivo es potenciar la investigación, cultivo y cocinado de productos agroalimentarios de cercanía que están en peligro de desaparición. Se realizará un cuaderno de recetas (con fichas que se irán incorporando curso a curso) y videos de la elaboración de esas recetas. ODS 11

Inmersión 360 (facilitar las acciones cotidianas a personas con discapacidad mediante realidad virtual) ODS 5 ODS 10

Anteo facilitar el emprendimiento a cualquier persona en cualquier lugar del territorio ODS 9 ODS 11

Igualdad (itinerar exposición por centros educativos sobre "igual de profesionales" que pretende romper con los estereotipos de género en relación a determinadas profesiones. (ODS 5)

Formaciones relacionadas con la sostenibilidad (síncronas y asíncronas) para todas las familias profesionales y específicas para la familia de logística

Ayudar a la inserción laboral de los titulados en FP con la aplicación fpemplea (ods 8)

Medición de la huella de carbono años 2022, 2023 e ir viendo la evolución.

Viveros para alojar empresas de titulados de formación profesional (ODS 8 Y 9)

Itinerar la exposición de Igual de profesionales por centros educativos para romper con los estereotipos de género a la hora de elegir la profesión.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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 personas empleadas tienen acceso a todas las acciones realizadas en relación a los ODS y pueden conocer los indicadores obtenidos a través del sistema de gestión de calidad y en el informe de revisión por dirección.