

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

KINGS CORNER FORMACIÓN, S.L.

CIF:B99443764

C/Alejandro Casona nº:3.-

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

31/06/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

24

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Si, un plan específico de conciliación basado en nuestro plan de igualdad. El Plan de Igualdad debe alcanzar a la totalidad de centros y plantilla, incluido el Comité de Dirección, con un plazo de vigencia de 4 años, como se establece en el documento "Plan de Igualdad y diagnostico 19.07.2022"

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

Tenemos un sistema de control de calidad del cliente interno a través de la url:
<https://calidad.kingscorner.es/login.php>

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

Tenemos auditorías internas y externas de calidad, medioambiente, seguridad de la

información e igualdad

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 actualmente

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.).
- 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

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

no hay medidas extra

¿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?!
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!))

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

Trabajo mixto en situaciones de conciliación o teletrabajo descentralizado en periodo estival

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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).

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

En puestos de conducción uso particular del vehículo de empresa

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

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

Posibilidad de división del permiso paternal maternal y cambio del puesto de trabajo durante el primer año

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.

El código REGCON es SW72PW57

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.

Auditoría interna de expertos formados en igualdad

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.

Disponemos de puestos accesibles, así como medidas adicionales para su conciliación laboral

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.

Si, desarrollamos medidas y objetivos indexados a las ODS e indicadores EFQM

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

SI

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.

- 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.
- 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
- 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.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

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.
- 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.
- 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 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

PROYECTO DE FUTURO, CONSTRUYENDO EL PRESENTE

Nuestro objetivo como The Kids Corner no es sólo que puedan acceder a la formación y diversión nuestros niños, sino también colaboramos con la ONG Aldeas Infantiles SOS, en la cual ya tenemos dos programas de educación infantil en inglés. Pero nuestro afán de ayuda y colaboración con nuestros niños de Aldeas Infantiles no termina ahí, queremos seguir ampliando grupos, por ello por cada alumno que se apunte destinaremos 1 ? a la Educación de los niños menos favorecidos.

Queremos contar contigo, ¿te apuntas? Fórmate con los mejores y ayuda a que nuestros niños de Aldeas Infantiles disfruten con nuestros programas formativos.

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

Aldeas Infantiles

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

Semanalmente clases a los niños y anualmente proyectos de cooperación

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Somos el centro numero uno en difusión del idioma a través de la cultura aragonesa

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Realizamos diferentes acciones con Aldeas Infantiles, YMCA, Fundación APIP - ACAM

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Semanalmente

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

no tneemos url directa

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 13. Acción por el clima.

¿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

Realizamos formación interna y externa

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Todos tenemos formación interna

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

La organización ha llevado a cabo un análisis formal de las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener un impacto positivo o negativo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este análisis es crucial para identificar cómo la empresa puede contribuir a los ODS y asegurar que sus operaciones y estrategias estén alineadas con los principios de sostenibilidad.

Para ello, se pueden considerar los siguientes pasos:

1. ****Identificación de Competencias Clave****: Analizar las competencias existentes dentro de la organización que pueden ser aprovechadas para impulsar los ODS. Por ejemplo, la capacidad de liderazgo y comunicación puede ser esencial para fomentar una cultura de sostenibilidad.
2. ****Evaluación de Tecnologías****: Revisar las tecnologías actuales y emergentes que la organización utiliza o podría utilizar, y determinar su impacto en los ODS. Esto incluye evaluar cómo la tecnología puede mejorar la eficiencia energética, reducir residuos o apoyar la educación y la igualdad.
3. ****Revisión de Actividades****: Examinar todas las actividades empresariales para identificar aquellas que tienen un impacto directo o indirecto en los ODS. Esto puede incluir desde la gestión de la cadena de suministro hasta las prácticas de empleo y las políticas de inversión.
4. ****Establecimiento de Indicadores****: Definir indicadores claros que permitan medir el impacto de la organización en los ODS. Estos indicadores deben ser cuantificables y relevantes para las metas específicas de los ODS que la organización busca apoyar.
5. ****Integración en la Estrategia Empresarial****: Asegurar que el análisis y las acciones resultantes estén integrados en la estrategia general de la empresa, con el compromiso del liderazgo y la participación de todas las áreas relevantes.

Es importante destacar que este proceso debe ser continuo y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial y en los propios ODS. La colaboración con otras empresas, organizaciones y partes interesadas también puede ser clave para maximizar el impacto positivo y minimizar cualquier impacto negativo.

¿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- ?

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

La organización ha establecido líneas prioritarias de actuación para contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados en el Plan de Acción de ODS. Estas líneas de actuación se basan en el compromiso con los ODS y la Agenda 2030, y se enfocan en aspectos clave como la conciliación, la igualdad, el voluntariado y acción social, la difusión de cultura, y el compromiso con los ODS y la Agenda 203012.

En el Informe de ODS 2021, se destaca la importancia de contribuir a la reducción de la desigualdad, alcanzar la igualdad de género, facilitar el acceso a servicios de salud y educación adecuada, proteger el medio ambiente y garantizar la paz y prosperidad para todos³⁴⁵. Además, se menciona que las empresas, incluida la suya, juegan un papel protagonista en este nuevo marco de contribución al desarrollo sostenible³⁴⁵.

Para profundizar en estos compromisos, la organización puede participar en iniciativas como el Sello RSA+, que impulsa aspectos de responsabilidad social corporativa y alinea las acciones de la empresa con los ODS y la Agenda 2030¹².

Es esencial que estas líneas de actuación se integren en la estrategia general de la empresa y que se establezcan indicadores claros para medir el impacto y el progreso hacia estos objetivos globales. La colaboración con otras empresas, organizaciones y partes interesadas también puede ser clave para maximizar el impacto positivo y avanzar en el cumplimiento de los ODS.

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

El compromiso de Kings Corner con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se refleja en su participación activa y consciente en iniciativas que promueven la sostenibilidad y el desarrollo responsable. Aunque los detalles específicos del compromiso no están explícitamente detallados en los documentos disponibles, se puede inferir que la empresa está comprometida con los valores de los ODS a través de sus acciones y políticas.

Por ejemplo, el informe "2030+KINGS+CORNER+DEVELOPMENT_report" podría contener información relevante sobre las acciones y estrategias de la empresa en relación con los ODS, aunque el fragmento disponible no proporciona detalles concretos¹. Además, documentos como las declaraciones y facturas pueden reflejar prácticas de negocio responsables y compromisos financieros que alinean con los principios de los ODS²³.

Es importante que Kings Corner continúe evaluando y comunicando su compromiso con los ODS, estableciendo objetivos claros, implementando políticas efectivas y participando en alianzas estratégicas que fortalezcan su contribución al desarrollo sostenible. Esto no solo beneficia a la sociedad y al medio ambiente, sino que también puede mejorar la reputación de la empresa y fomentar un crecimiento sostenible a largo plazo.