

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO DE FORMACIÓN INFORCASPE

CIF:B50946326

Primo de Rivera nº:14 Duplicado. Bajos

50700 - CASPE

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Dos de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

9 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?

2. En caso afirmativo, información adicional.

Expansión de las medidas de conciliación a las parejas de echo.

Descanso de 30 m sin deber de recuperación

Flexibilidad horaria.

Disponibilidad de una tarde libre a la semana

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

a los trabajadores una vez al año se les pasa una encuesta para la valoren las medidas, e indiquen mejoras a realizar

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

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>

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

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

Posibilidad de organizar la jornada de trabajo y amoldarla a los horarios de los colegios

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

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

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

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

Se amoldan todos a las necesidades de los trabajadores

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)

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>
50103452112024 INFORCASPE, S.L.

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realiza un seguimiento anual de las medidas tomadas, además la comisión de

seguimiento del Plan de igualdad tiene reuniones periódicas para evaluar los resultados

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

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?

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.)?

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

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Financiación de actividades deportivas como:

Fifa Street.

Colaboración con las manifestaciones festivas aragonesas en las que se usan artículos pirotécnicos.

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

Con las siguientes entidades
Asociación Mano de ella
Ayuntamiento de Caspe
Comarca Bajo Aragón Caspe, Baix Aragó Casp

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

Como mínimo con una periodicidad de una vez al año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La entidad colabora de forma activa con la asociación aragonesa para la defensa y protección de las manifestaciones festivas con artículos pirotécnicos. En ella se muestra la cultura aragonesa en situaciones de ámbito festivo y religioso

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Sobre todo se trabaja con colectivos procedentes de:
Marruecos y Pakistan

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Como mínimo una vez al año

COMPROMISO CON LOS ODS

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

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

En caso afirmativo, información adicional

Se han realizado charlas en la empresa sobre igualdad de genero.
Se imparte formación sobre las mejoras de consumos sobre todo de agua

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

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

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

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

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

Se imparte formación en igualdad de genero

Se imparte formación en sensibilización medioambiental

Se recogen datos de la participación

se trabaja con colectivos inmigrantes la enseñanza del español para mejorar su integración social

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

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?

En caso afirmativo, información adicional

Siguiendo el protocolo medioambiental se comunica los resultados a todos los trabajadores sobre todo de consumen para la concienciación en el ahorro