

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

L.O.G.O.S. S.L.

CIF:B44145340

Pza. Paola Blasco 7 bajo.

44600 - ALCANIZ

TERUEL

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Alcañiz, 9 de agosto de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

8

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.

Las medidas de conciliación a las que se pueden acoger las personas que trabajan en LOGOS Formación son las recogidas en el convenio de enseñanza privada. Por otro lado, el departamento de Dirección siempre está abierto a escuchar las peticiones del personal que necesite algún tipo de medida individual de conciliación no recogida en el convenio y, si es petición razonable y se puede llevar a cabo teniendo en cuenta las circunstancias o necesidades del centro, siempre se concede.

Estas medidas, como la adaptación de horarios, reducción de jornada, permisos por maternidad o paternidad, lactancia, vacaciones o reducción de jornada, encaminadas a favorecer que las personas trabajadoras tengan unas condiciones más beneficiosas en su desarrollo profesional sin perjuicio de su vida personal o familiar, sólo han sido ejercidas en nuestra empresa por mujeres, debido a que los hombres en plantilla, debido a su edad o situación familiar, no han sido padres durante el periodo en el que han estado trabajando en la misma, por lo que no han tenido la oportunidad de disfrutar del ejercicio de sus derechos por paternidad.

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

Cada año se realizan encuestas de satisfacción a todas las personas trabajadoras que integran LOGOS Formación, que responden a varias cuestiones sobre las condiciones laborales. En el año 2023 se incluyó un apartado en el que se miden algunas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en la empresa

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

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Anualmente se realiza un análisis de los datos resultantes en las encuestas de satisfacción que se cuantifican en una serie de indicadores:

- Posibilidad de acceso a un puesto de trabajo a través de pruebas de selección
- Posibilidad de acceso a cursos de formación
- Posibilidad de promocionar en la empresa
- Conciliación laboral y familiar
- Vacaciones y permisos

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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?

- Jornada laboral adaptada a los horarios escolares

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

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

- Apertura de sedes de trabajo cercanas al domicilio

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?

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/consultaAcuerdoEXPEDIENTE?44/11/0041/2022>

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.

Recogida de datos anual de todos los aspectos que contempla el Plan de Igualdad
Cálculo de resultados de todos los indicadores
Informe de resultados anuales

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.igualdadenaempresa.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?

LOGOS colabora con distintas organizaciones locales culturales, deportivas y otros ámbitos sociales, a los cuales da su apoyo, tanto organizativo como económico.

No tenemos un plan predefinido, pero estamos en continuo contacto con estas entidades sociales ofreciendo y otorgando nuestra colaboración desinteresada.

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

Asadic
Asociación Las Cañas
Asociación de Minorías Étnicas
Incorpora
Cofence
Manos Unidas

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

Colaboración continua, con acciones anuales

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Publicación y difusión en redes sociales de actividades culturales del Bajo Aragón.
Colocación de cartelería en el Centro de estas actividades
Colaboración y patrocinio de alguna de estas actividades

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Diversas Asociaciones Culturales del Territorio.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De forma continuada

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

LOGOS, debido a su actividad empresarial de formación para la cualificación y recualificación de las personas trabajadoras o desempleadas, imparte con mucha frecuencia contenidos relacionados con los ODS y la Agenda 2030, con programas formativos de Gestión medioambiental, Sostenibilidad, Consumo responsable, Igualdad y Gestión responsable de consumos, generación de residuos y consumo de energía.

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

En caso afirmativo, información adicional

Gerencia y Responsable de Calidad

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

En caso afirmativo, información adicional

Se ha realizado un análisis de los distintos ODS vinculados con nuestra actividad, aplicando las normas ISO 9001 y la norma ISO 14001.

Asimismo, se ha realizado un estudio de la huella de carbono proveniente de la actividad de nuestra organización

¿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

LOGOS establece anualmente un plan de objetivos en el que se reflejan una serie de acciones a llevar a cabo en nuestra planificación estratégica de la norma ISO 9001 y ISO 14001 implantadas en nuestra organización, entre las que se encuentran acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

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

Regularmente se mantienen reuniones, y se imparte formación a todo el personal de nuestra organización acerca de nuestro compromiso con los ODS