

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**CENTRO PÚBLICO INTEGRADO DE
FORMACIÓN PROFESIONAL CORONA DE
ARAGÓN**

CIF:Q5000922D

C/Corona de Aragón nº:35.

50009 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/06/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Aproximadamente 150

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.

Como entidad pública, las políticas de conciliación a seguir son las publicadas en el Estatuto del Empleado Público.

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

Las encuestas de satisfacción implementadas en el Sistema de Gestión de Calidad del centro.

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

A través del análisis de las encuestas de satisfacción

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

Sin respuesta

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?

Como centro educativo público, se realizan todas las intervenciones para flexibilizar los horarios. Pero el alumnado debe recibir su educación en un horario fijo.

El profesorado debe cumplir con su horario fijo, para realizarlo el equipo directivo cumple rigurosamente la ley en materia de flexibilidad y trata de adaptar cada uno a las necesidades personales. Además el sistema público cuenta con una amplia gama de posibilidades tanto de excedencias como de reducciones de jornadas.

Respecto al personal laboral, sí que es posible aplicar flexibilidad para facilitar la situación de todos los trabajadores.

Todo lo relativo a la flexibilidad y adaptaciones al puesto de trabajo se gestiona a través de órganos superiores de personal.

El equipo directivo es facilitador a través de la posibilidad de teletrabajo en reuniones fuera del horario escolar o en horas complementarias. Siempre que esté permitido por órganos superiores.

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

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

Las establecidas en el Estatuto del Empleado Público.

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

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

Todas las medidas establecidas en el Estatuto del empleado público.

¿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?

El centro no tiene autonomía para establecer este tipo de medida. Se aplican por órganos

superiores.

Según el Estatuto del Empleado Público.

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://www.cpicorona.es/web/pdf/Plan_de_Igualdad_2021_2022.pdf

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.

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

El Corona de Aragón tiene un compromiso público relacionado con el acuerdo del pacto mundial y en línea con los ODS y la agenda 2030.

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?

La acción social hacia los empleados es competencia de órganos superiores. El centro promueve el voluntariado entre el alumnado. Promueve la figura del alumno ayudante.

El centro oferta formación gratuita en idiomas para su alumnado.

El centro ofrece herramientas digitales gratuitas (Office 365, Worspace y otros programas necesarios para la formación)

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

- Instituto Aragonés de la Juventud
- Voluntariado de Aragón
- YMCA
- Centro socioeducativo Adubir

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

En función de las necesidades de la organización

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Concursos y proyectos diversos para el alumnado

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Profesorado y alumnado

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo del curso escolar

COMPROMISO CON LOS ODS

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

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Sin respuesta

¿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

- Concurso Emprende en ODS, Este año ha sido su cuarta edición, con una periodicidad anual.
- Mesas redondas de Formación Profesional Dual

¿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

Es principalmente el Departamento de Información , Orientación Profesional y Empleo, el que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización, con la implicación y colaboración del resto de Departamentos.

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

En caso afirmativo, información adicional

- Control del gasto energético.
- Reciclaje y reutilización de materiales
- Gestión de residuos y sustancias peligrosas.

¿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

Las establecidas en el informe sobre ODS, disponible en el centro

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

- Fomentando la participación de los alumnos en el concurso Emprende en ODS.
- Información del compromiso del centro con las ODS: mediante: Cartelería, publicidad en la página web del centro, ...