RSA PLUS 2023 - 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

28 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Veinte personas tiene empleadas en septiembre de 2023 la organización

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.

La normativa en materia de conciliación, está siendo cada vez más exigente no solo para las empresas sino también para el entorno familiar y su corresponsabilidad.
El Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sienta las bases de una nueva conciliación laboral y familiar sobre dos pilares: la adaptación de la jornada y formas de trabajar (art 34.8 ET) y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos (art 48.4/10 y art. 37.4/6 del ET).
La nueva regulación, en esta materia, busca el diálogo y negociación en la vida laboral y familiar de cada trabajador y trabajadora. En este contexto la imposibilidad de conciliar además de afectar a las personas trabajadoras de forma directa, trae consecuencias negativas para la empresa por lo que se requiere que las organizaciones sean flexibles y abiertas al dialogo.
Las entidades deben ser responsables del bienestar de sus trabajadores acompañándolos en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad y un instrumento de atención a las necesidades personales y familiares de cada trabajador y trabajadora.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. Nuestra organización se encuentra comprometida con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.
CIFPA permite a asesoría y al personal de administración y servicios tener un horario flexible de entrada y/o salida. Se puede cumplir el horario asignado o flexibilizarlo adaptándolo a las necesidades de cada uno. Asesores y personal de administración pueden distribuirse de forma personalizada la jornada, tienen autonomía para organizar la tarea. En el caso de conserjería puede flexibilizar su horario pero coordinándose entre las personas que ocupan este puesto de trabajo. A la persona de limpieza se le permite realizar un horario flexible y personalizar el trabajo.
La Dirección organiza toda la formación y reuniones en horario laboral. Existen turnos de mañana y de tardes, se permite cambiarlos con los compañeros/as, siempre que los servicios que se prestan queden atendidos. Se permite el teletrabajo por motivos familiares, previo aviso a Dirección. Se utilizan los sistemas de videoconferencia para reuniones incluso en presenciales si a alguien le surge un problema para asistir. La formación para el personal de CIFPA se realiza online y en horario laboral. Hasta la pandemia se compartían coches para ir al centro de trabajo. En la actualidad cada persona acude al centro de trabajo con su vehículo particular.
OBJETIVOS
? Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de CIFPA fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral
? Adaptar la entidad a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
? Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
? Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
? Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
PERSONAS BENEFICIARIAS
El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con CIFPA (antigüedad, temporalidad?).
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
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 secretaria 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 secretaria 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 secretaria

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 educaragon.
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

educaragon.
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.

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

Encuestas de satisfacción sobre el clima de trabajo en general incluidas en el Sistema de Gestión de Calidad

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

Evaluación y seguimiento sobre las medidas de conciliación se realiza en el seguimiento del Sistema de Gestión de Calidad.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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?

Se pueden coger dos días de libre disposición cada año. Existe la posibilidad de teletrabajar para cuidado de hijos o de algún familiar enfermo. El horario se puede personalizar dependiendo de las circunstancias personales siempre que se realice el trabajo asignado.

¿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?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Si tenemos que viajar fuera de la comunidad. Compartimos los vehículos. Nunca vamos cada asesor con el nuestro.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y 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.
- 7. Plan de pensiones.

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

Tenemos la posibilidad de coger dos días de libre disposición para conciliar la vida familias y profesional.
La Dirección nos permite no acudir y teletrabajar siempre que tengamos problemas familiares.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

Existe la posibilidad de no asistir al trabajo y teletrabajar siempre que exista un problema familiar que lo impida.
El personal tiene dos días de libre disposición para conciliar.

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? (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.

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 realiza una planificación anual sobre las actuaciones realizadas en igualdad y en junio se realiza el seguimiento de las actuaciones, personas a las que se ha dirigido y responsables de las diferentes acciones.
También poseemos un plan de igualdad plurianual con objetivos, ejes y acciones.
Se pueden ver algunas acciones de promoción de igualdad en noticias (https://cifpa.aragon.es/noticias/) y en el blog exposiciones sobre igualdad y violencia de género que han pasado por nuestro espacio , y la confección de una exposición itinerante para prestar a centros educativos sobre comics relacionados con todas las familias profesionales para romper con estereotipos de género y favorecer la inclusión. (https://cifpa.aragon.es/cultura/)
En el foro de divulgación Ej Entrevista a Inma Arauzo " Soy científica y vivo en tu barrio" (https://www.crnlogistica.es/foro-divulgacion/)

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.

Este año hemos liderado un proyecto sobre FP 360 Didáctica Inmersiva
El objetivo de este proyecto es crear recursos didácticos en formato video 360º para lograr experiencias de enseñanza-aprendizaje inmersivas. Se trata de procesos que se desarrollan en espacios que normalmente no son accesibles para el alumnado o profesorado de FP.
En esta primera edición han participado en esta iniciativa innovadora el alumnado del ciclo de Atención a Personas en Situación de Dependencia del IES Luis Buñuel junto al alumnado del Aula de Transición a la Vida Adulta y del Aula de Infantil del CEE Jean Piaget.
En esta primera edición han participado en esta iniciativa innovadora el alumnado del ciclo de Atención a Personas en Situación de Dependencia del IES Luis Buñuel junto al alumnado del Aula de Transición a la Vida Adulta y del Aula de Infantil del CEE Jean Piaget. Se han grabado, en este centro de la capital aragonesa, procesos tan básicos, pero a la vez tan importantes para las personas con dependencia, como son: preparar el desayuno y poner la mesa, la comunicación mediante diferentes tecnologías y la

psicomotricidad. Siempre en base a la metodología conocida como Apoyo Activo con sus cinco niveles de trabajo.
Las alumnas y profesoras del ciclo junto a las profesionales del Jean Piaget determinaron los procesos a trabajar. Las alumnas de FP, tras una formación inicial, realizaron los guiones. Este proceso, incluido en la fase de preproducción, ya supuso para ellas un aprendizaje de gran valor. Tras el periodo de guionización, localización y ensayos, llegó el día de la grabación. Para la grabación y edición se contó con la empresa Ábaco Digital. Los protagonistas de los videos son el alumnado de educación especial y el alumnado de FP.
https://cifpa.aragon.es/fp360-didactica-inmersiva-recursos-de-aprendizaje-2/
Jean Piaget ha sido el escenario para probar las gafas VR con los videos 360 didácticos, resultado del proyecto de innovación FP360 Didáctica inmersiva.

Este curso se ha realizado una formación en la que han participado 80 docentes sobre alumnado con necesidades educativas especiales. Los objetivos han sido:
Identificar y reflexionar sobre las novedades normativas respecto a la atención a la diversidad en la Formación Profesional: Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo,de Educación y Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional; entender el perfil de las personas en el espectro del autismo en la adolescencia , así como las adecuaciones que pueden favorecer su mayor aprendizaje y participación en la FP; comprender el perfil de las personas con discapacidad física en la adolescencia, así como las adecuaciones que puedan favorecer su aprendizaje y participación en la FP; conocer experiencias de alumnado con NEE en sus estudios de FP; descubrir algunas iniciativas que promueven la empleabilidad del alumnado con NEE. Han participado en las ponencias expertos en personas con discapacidad y en trastornos del espectro autista, la fundación Adecco que ha explicado como integra en las empresas a personas con discapacidad y personas con necesidades educativas especiales que han pasado por la FP y explica como se han sentido en los centros educativos.

CIFPA como CRN de Logística tiene un proyecto, que se inició en el 2021/202 este año con idea de prolongarlo en el tiempo, con Fundación Adecco "Trabajo para todos" para contribuir a la inserción laboral de personas con dificultad para acceder al mercado de trabajo con cuatro líneas:
Formación en soft skills
Formación con animación en 3D de logística y transporte
Jornadas con empresas
Formación y sensibilización en diversidad e inclusión al profesorado de FP.
Se trabaja con Adecco en formaciones del profesorado que imparte clase a colectivos vulnerables.
Se invita a las fundaciones (Adecco, Ozanam...) a las jornadas del CRN para concienciar sobre la importancia de incluir en el mercado laborar a colectivos vulnerables(Discapacitados, en situación de exclusión social y mayores de 45 años)

8. ¿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.

La empresa se encuentra certificada en la ISO 9001 y vamos a ser reconocidos con el sello de plata FQM de excelencia empresarial.
Vinculamos nuestros objetivos estratégicos con los ODS.

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

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 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.

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.
- 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 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.
- 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 que realiza la organización?

Este año formamos parte de un proyecto europeo llamado INCLUSIVET en el que participan organizaciones procedentes de países europeos y de sud américa que trabajan con personas con discapacidad para aprender de ellos y realizar una formación amplia asíncrona para profesorado de FP y 30 webinars diferentes para mostrar distintos recursos para mejorar la enseñanza a personas con discapacidad. Forman parte de este proyecto organizaciones de los siguientes países: Grecia, Croacia, Lituania, Chile y Perú

Proyecto FP360 cuyo objetivo es utilizar técnicas de realidad inmersiva para ayudad a personas con discapacidad a hacer frente a situaciones cotidianas.

Charlas de Orientación Profesional gratuitas para la Asociación de Vecinos el Picarral,

Fundación Adecco y Asociación Kimura de Alpartir.

Colaboración con la Fundación Adecco para mejorar la inserción laboral en el sector del transporte y la logística y para colaborar en las formaciones del profesorado en las que se trabaje con colectivos vulnerables.

Se ha trabajado con la fundación Adecco para que colabore en la formación del profesorado para como integrar a personas con discapacidad en la empresa y como deben tratar los docentes al alumnado con discapacidad.

Difundir en nuestro foro de divulgación el trabajo realizado para ayudar a personas con discapacidad. Se entrevista a Óscar Ferrer, coordinador del proyecto Human Technology en el IES Pablo Serrano de Zaragoza y que ha sido reconocido con el Premio Ebrópolis a las Buenas Prácticas Ciudadanas. Se trata de una colaboración con entidades y colegios de educación especial para la adaptación de materiales, herramientas y software. https://cifpa.aragon.es/foro-divulgacion/

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

El proyecto INCLUSIVET trabaja con asociaciones como: Universidad Mayor entidad sin ánimo de lucro (Escuela de terapia ocupacional) y Hogar de Cristo de Chile; fundación de beneficencia; INAFRO, sin ánimo de lucro (Instituto internacional de investigaciones afrodescendientes) y asociación Capaz de Perú; Action Synergy, empresa experta en formaciones elearning y en proyectos europeos; Centro de Educación de Slava Raskaj de Croacia, Centro Slava Raskaj de educación público; Unikalus sokis ,estudio de danza inclusivo (Centro de educación público, sin ánimo de lucro)

Asociación de Vecinos Picarral

Fundación Adecco

Asociación de mujeres Kimura de Alpartir

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

El proyecto INCLUSIVET se desarrollará durante tres años (2024- 2027). Deseamos dar a conocer metodologías inclusivas que utilizan esas organizaciones al profesorado de FP.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Se ha colocado un vinilo en el vestíbulo con un mapa en el que se muestra el patrimonio histórico de Aragón. Las aulas tienen nombres de ríos que atraviesan la comunidad. autónoma de Aragón. https://aragontalento.blogspot.com/
Tenemos un blog titulado de la cultura y el talento, para impulsar los valores de Aragón en el que se difunden tanto lugares que son patrimonio histórico de Aragón como la labor realizada por diferentes personalidades aragonesas (Goya, Buñuel, Antón García Abril, Teresa Perales) relacionadas con la ciencia, el arte y otros ámbitos. Desde el 2021 hemos

empezado una sección de términos en la que incluimos entre otros vocablos aragoneses, el último es capazo. https://cifpa.aragon.es/cultura/ Se ha publicado un artículo sobre la jota en la pintura de Sorolla https://cifpa.aragon.es/sorolla-aragon-la-jota/
Hemos tenido una exposición en acuarela sobre mujeres aragonesas que también puede verse en nuestro blog.
Continuamos con la difusión de los marcapáginas que difundan nuestro patrimonio histórico, marcapáginas del modernismo con ejemplos de las tres provincias de Aragón. https://cifpa.aragon.es/modernismo-marcapaginas/.
Los cursos anteriores se entregaron muestras de las tres provincias de arte románico, mudéjar . En el curso 2021/2022 se han confeccionado marcapáginas de arte renacentista de las tres provincias.
Se realizaron visitas guiadas a la Aljafería de los distintos grupos de interés que acuden a nuestras instalaciones de fuera de la comunidad (Jornada de grupos de trabajo de Centros de Referencia Nacional en CIFPA el día 7 de abril de 2022) y de socios europeos del proyecto europeo Ka2 el día 7 de junio,2022. Se lleva a los socios europeos a conocer el teatro principal.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos son profesorado de logística de fuera de la comunidad autónoma, profesorado de FP de Aragón, representantes de los Centros de Referencia Nacional, socios europeos de proyectos europeos, trabajadores de empresas, especialmente de transporte y logística

La cultura de Aragón inmersa en la estructura de las instalaciones de CIFPA permiten difundir la cultura de Aragón en todas las acciones formativas realizadas.. En las jornadas de ámbito autonómico, nacional. o internacional el profesorado, empresas, representantes de Centros de Referencia Nacional contemplan y se hacen fotografías con el vinilo en el que se representa el mapa de Aragón que contiene información de nuestro patrimonio artístico y gastronómico.

Siempre que haya jornadas presenciales de personas de fuera de la Comunidad Autónoma se visita la Aljafería y se les hace un recorrido por el teatro romano y por la gastronomía de Zaragoza, en el idioma idóneo a los visitantes.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Los cambios estructurales de difusión de la cultura aragonesa permanecen siempre. Los marcapáginas se van realizado en cada curso para entregar con las carpetas que se dan en cada acción formativa presencial de CIFPA.

En el blog de CIFPA con la cultura y el talento damos publicidad a personalidades famosas de Aragón cuando hay aniversarios importantes relacionados con ellos, se difunden exposiciones sobre mujeres aragonesas puntualmente.

Cuando se realizan jornadas con asistentes de fuera de la comunidad se concierta visita guiada a la Aljafería y visita por la ciudad acompañados de un asesor/a.