

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO, S.A.

CIF:A50018837

PLAZA. C/Mesinas 2.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1582 personas empleadas

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.

Existen diferentes fórmulas de flexibilidad para la plantilla tanto de estructura como de operativa (almacenes y conductores).

La base siempre nos la marcan los diferentes convenios de aplicación en cada centro, y a partir de ahí, y mediante diferentes acuerdos con la RLT o directamente concedidos por políticas de mejora de empresa, se han ido aplicando diferentes medidas de flexibilidad por encima de requerimientos legales. Por ejemplo, se han ampliado estos derechos a las parejas de hecho (debidamente inscritas) esté o no contemplado en el convenio.

Al margen de las solicitudes legales de maternidad y paternidad, reducciones de jornada, excedencias especiales que igualmente se intenta flexibilizar y adecuar las necesidades personales se han establecido como medidas adicionales que podemos destacar las siguientes:

o Flexibilidad laboral en la entrada y salida, siempre que se cumpla el servicio

o Flexibilidad en la hora de la comida, siempre que se cumpla el servicio

o Viernes por la tarde en jornada continuada con guardias, siempre que se cumpla el servicio, en determinadas operativas/centros

o Jornadas especiales y reducidas en determinadas fiestas locales.

o Jornadas intensivas, en rotaciones de mañana y tardes, y siempre que la operativa lo permita

o Políticas de reuniones, primando los horarios de mañana frente a los de tarde y acceso a videoconferencia, si es posible evitar desplazamientos. Se ha incrementado estas opciones

de forma exponencial.

o Políticas de viajes, evitando salidas en domingo o festivo y/o llegadas fuera de horarios habituales, salvo causas organizativas.

o Implementación de teletrabajo en puestos administrativos. Según las áreas y necesidades de presencia, desde 5 días laborables al mes hasta el teletrabajo de forma completa.

o Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por parte del trabajador/a de flexibilidad (sobre todo horaria) se les facilita un cambio del tipo de trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas que le permiten tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo especial hincapié cuando el trabajador está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos, cuidado de familiar .. etc.

o El disfrute de vacaciones tras un permiso de paternidad y maternidad; todos los trabajadores y trabajadoras pueden solicitar el disfrute de vacaciones anuales (así como las que tuvieran pendientes) inmediatamente posterior al descanso de paternidad y maternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad.

o Modificación horaria temporal. Los trabajadores/ras a régimen de turnos, podrán solicitar la adscripción temporal a un solo turno de trabajo en un mínimo de una semana y máximo de tres, para atender circunstancias de especial gravedad de familiares de primer grado de consanguinidad, tales como hospitalización continuada por accidente o enfermedad grave. Lo previsto en este apartado se podrá solicitar una sola vez por cada hecho causante. Para el caso de que un mismo hecho causante lo pudieran solicitar dos o más trabajadores/ras, y dado que la solicitud será de forma individual por el trabajador/a a la dirección de RRHH, la concesión del mismo estará sujeta atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes. Esta opción será preferente en aquellas personas trabajadoras que tengan a su cuidado directo a hijos con discapacidad física o psíquica reconocida y acreditada en un porcentaje superior a un 33%

o Se facilita, en la medida de lo posible, la movilidad geográfica y/o cambio de centro, cuando el motivo que se alega/ acredita son temas familiares. La solicitud de la misma será de forma individual por el trabajador/a y la concesión del mismo estará sujeta atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

o Concesión de permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible y con preaviso mínimo de 15 días y justificación que lo acredite para no perjudicar la organización del trabajo, para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y trabajadores/ras para trámites de adopción internacional. Se revisarán de forma individual las solicitudes.

o Acceso a ayudas a la conciliación a través de la Fundación Miguel Carreras:

Beneficios sociales, ayudas económicas orientadas al apoyo de cuidado de familiares en circunstancias especiales, becas para formación de hijos/as con problemas de formación y/o integración.

o Personas trabajadoras a régimen de turnos (almacén); adecuación de turnos, horarios, centros (en atención a diferentes solicitudes por conciliación familiar, estudios reglados... sujetos a la presentación de documentación acreditativa y según lo permitan las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en ese momento.

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

Se desarrollan encuestas para conocer la información del trabajador

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

De manera anual se mantienen reuniones semestrales dentro del comité de igualdad. También en comités de empresa y valores como la conciliación.

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.
- 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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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
- 12. Otras

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

o Flexibilidad en la hora de la comida, siempre que se cumpla el servicio

o Jornadas especiales y reducidas en determinadas fiestas locales.

o Jornadas intensivas, en rotaciones de mañana y tardes, y siempre que la operativa lo permita

o Políticas de reuniones, primando los horarios de mañana frente a los de tarde y acceso a

videoconferencia, si es posible evitar desplazamientos. Se ha incrementado estas opciones de forma exponencial

o Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por parte del trabajador/a de flexibilidad (sobre todo horaria) se les facilita un cambio del tipo de trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas, que le permiten tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo especial hincapié cuando el trabajador está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos, cuidado de familiar .

o Modificación horaria temporal. Los trabajadores/ras a régimen de turnos, podrán solicitar la adscripción temporal a un solo turno de trabajo en un mínimo de una semana y máximo de tres, para atender circunstancias de especial gravedad de familiares de primer grado de consanguinidad, tales como hospitalización continuada por accidente o enfermedad grave. Lo previsto en este apartado se podrá solicitar una sola vez por cada hecho causante. Para el caso de que un mismo hecho causante lo pudieran solicitar dos o más trabajadores/ras, y dado que la solicitud será de forma individual por el trabajador/a a la dirección de RRHH, la concesión del mismo estará sujeta atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes. Esta opción será preferente en aquellos/as trabajadoras /os que tengan a su cuidado directo a hijos con discapacidad física o psíquica reconocida y acreditada en un porcentaje superior a un 33%

o Concesión de permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible y con preaviso mínimo de 15 días y justificación que lo acredite para no perjudicar la organización del trabajo, para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y trabajadores/ras para trámites de adopción internacional. Se revisarán de forma individual las solicitudes.

o Personas trabajadoras a régimen de turnos (almacén); adecuación de turnos, horarios, centros (en el caso de Seseña en especial) en atención a diferentes solicitudes por conciliación familiar, estudios reglados... sujetos a la presentación de documentación acreditativa y según lo permitan las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en ese momento.

o Teletrabajo y políticas de desconexión digital.

¿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
- 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 ?)
- 7. Otras

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

o Políticas de reuniones, primando los horarios de mañana frente a los de tarde y acceso a videoconferencia, si es posible evitar desplazamientos. Se ha incrementado estas opciones de forma exponencial.

o Políticas de viajes, evitando salidas en domingo o festivo y/o llegadas fuera de horarios

habituales, salvo causas organizativas.

o Implementación de teletrabajo en puestos administrativos. Según las áreas y necesidades de presencia, desde 5 días laborables al mes hasta el teletrabajo de forma completa.

o Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por parte del trabajador/a de flexibilidad (sobre todo horaria) se les facilita un cambio del tipo de trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas, etc. ... que le permiten tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo especial hincapié cuando el trabajador está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos, cuidado de familiar ..

o Se facilita, en la medida de lo posible, la movilidad geográfica y/o cambio de centro, cuando el motivo que se alega/ acredita son temas familiares. La solicitud de la misma será de forma individual por el trabajador/a y la concesión del mismo estará sujeta atendiendo a las circunstancias organizativas y productivas concurrentes.

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.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 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.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

o Concesión de permisos no retribuidos, por el tiempo imprescindible y con preaviso mínimo de 15 días y justificación que lo acredite para no perjudicar la organización del trabajo, para trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y trabajadores/ras para trámites de adopción internacional. Se revisarán de forma individual las solicitudes.

o Acceso a ayudas a la conciliación a través de la Fundación Miguel Carreras:

Beneficios sociales, ayudas económicas orientadas al apoyo de cuidado de familiares en circunstancias especiales, becas para formación de hijos/as con problemas de formación y/o integración, becas a la excelencia en el estudio, ayudas a la asistencia de jubilados/as

o Descuentos en servicios y productos de la empresa: hoteles y restauración para toda la familia

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Además de las medidas ya instauradas, la rabiosa actualidad hace que la empresa este actualizada día a día atendiendo a las necesidades que van surgiendo en la vida laboral y su confluencia con el mundo laboral. En el caso de los permisos de paternidad y maternidad, se permiten acumular la lactancia a los días de vacaciones que comprendan varios periodos.

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://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

Localizador XX23ZX13

Nº de registro 013489

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.

Reuniones periódicas del Comité

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.

Colaboramos a través de compras a proveedores, véase, por ejemplo , vestuario laboral, y material de oficina y embalajes varios. Compras realizadas a centros especiales de empleo.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

El compromiso público existe por parte de dirección a lo largo de la completa gestión empresarial y línea estratégica de la empresa y se desarrolla y refleja en todos los ámbitos relacionados que se participa.

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.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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

- 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 que realiza la organización?

Son diversas y variadas las acciones de voluntariado y acción social que realiza la organización. Entre otras destacan las siguientes que se mencionan a continuación:

- Proyecto Juntos. Se trata de un proyecto socioeducativo que busca motivar e incentivar las relaciones personales entre alumnos de FM Medio y Superior con alumnos de FP Básica para que se retroalimenten y apoyen mutuamente. Se mantiene en 2023.
- Talleres de desarrollo personal e intelectual. Se trata de sesiones puntuales para alumnado y profesorado. Ramiro Canal ha impartido talleres en dos institutos para el profesorado y uno para el alumnado.
- Actividades con "Club de Genios", se han realizado sesiones puntuales de talleres de brecha digital , en relación con el uso del WhatsApp y la cámara del móvil.
- Convenio de Colaboración con la Fundación Iniciativa Solidaria Angel Tomás. Se contribuye con becas de comedor para adolescentes y jóvenes del proyecto de apoyo educativo. De igual modo con el patrocinio de las actividades de ocio cultural y educativo para los participantes del mismo proyecto.
- Gestión Logística Ucrania.
- Donaciones mensuales al banco de alimentos de Zaragoza.
- Convenio de colaboración con Fundación San Blas de manera mensual.
- Donación Autismo de Sevilla y colaboración con el Campamento Fundación Giebral-Ozanam.

En relación con acciones de salud y bienestar se desarrollan todos los meses carreras solidarias donde de manera voluntaria se incentiva por medio de retos de running a correr, andar o ir en bici, donde cada Kilometro solidario se transforma en donaciones altruistas a

distintas organizaciones del ámbito social que lo requieren.

- IES MIRALBUENO

- Día del árbol

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

Como organización siempre estamos abiertos a realizar diferentes acciones de voluntariado y acción social que en su objeto principal comparta los valores que nos definen como empresa y fundación. Entre ellas aparecen las distintas organizaciones:

AFDA, y PSIARE.

Ramiro Canal

Fundación Iniciativa Solidaria Angel Tomás

Gobierno de Aragón

Banco de alimentos de Zaragoza.

Fundación San Blas de manera mensual.

Autismo de Sevilla

Campamento Fundación Giebral- Ozanam.

Ayuntamiento de Seseña

IES Jose Manuel Blecua

CPIFP los enlaces

Catedra de la universidad de Zaragoza

IES Miralbueno

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

Nuestras acciones de voluntariado son dentro del año natural, pudiendo ser renovadas de manera anual si se mantienen los proyectos y colaboraciones activas.

Otras de ellas, se alargan durante varios meses. como por ejemplo el proyecto juntos que se realizó desde Enero a Mayo de 2022. Se ha mantenido en el año 2023. Otras de ellas se desarrollan reiteradamente con carácter mensual durante todo el año; y algunos proyectos quedan finalizados de manera puntual en un momento concreto.

Todo depende del tipo de proyecto que se trata dentro del año que nos ocupa.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Carreras Grupo Logístico SA se encuentra involucrado dentro de la difusión de la cultura en Aragón, y así lo desarrolla en diferentes ámbitos.

A través de su fundación desarrolla una línea de Becas FP superior, universidad, master oficial, becas al estudio y becas a la excelencia. Dentro de las becas al estudio aparecen categorías diferentes en función si se trata de primaria, secundaria o bachiller, y se diferencia cada categoría de línea con los límites de renta estipulados de sin renta o con renta. Además de estas becas que motivan la educación y el esfuerzo de los alumnos en Aragón, desarrollan el ámbito educativo y cultural; existen dos líneas de ayuda permanentemente abiertas que ayudan a paliar situaciones graves sobrevenidas, y necesidades de refuerzo educativo.

Durante todo el año, se mantiene la campaña de reutilización de ordenadores, consiste en el reciclaje de aquellos dispositivos informáticos que ya no se usan, se les da una segunda vida, por aquellos usuarios que lo solicitan, a cambio de una donación simbólica que va a

parar a una institución sin ánimo de lucro o proyecto solidario concreto.

En el año 2023, han sido varios los premios que se han reconocido desde la empresa en relación con la difusión de la cultura en Aragón. Así pues destaca el "Premio Jose Luis Carreras Lario" a la innovación y sostenibilidad en Logística, que busca reconocer y poner en valor los trabajos de investigación, y la realización e implantación de proyectos innovadores y sostenibles en el ámbito de la Logística y del transporte en España. "Premio los Enlaces" , I Edición de los premios "Mejor proyecto innovador en Logística y Transporte"; Premios Ingenia con la colaboración de San Valero y Premios Don Bosco con la colaboración de Salesianos.

En relación con la cultura en Aragón y su divulgación no podemos dejar de mencionar el Museo de La Almolda, donde se han creado diferentes actividades en desarrollo,

talleres de restauración, colaboración con los premios literarios de Aragón negro, y creación de grupos de trabajo (restauración, documentación, y fotografía audiovisual).

Finalmente se mantienen los talleres de pintura con Paco Simón y el concurso de pintura anual, este año es "El futuro de mi planeta".

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos integrados en estas acciones son jóvenes aragoneses, y habitantes en general de todas las edades, en la cultura no hay discriminación alguna.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas las acciones son planificadas dentro del año natural y aquellas que tienen éxito se renuevan de manera automática varios años. El Museo de Almolda, es un proyecto a Largo plazo, que sigue en desarrollo en 2023.