

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO DE FORMACIÓN HUESCA, S.L.

CIF:B22250575

Avda. Menendez Pidal 35, Oficina 5

22004 - Huesca

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Actualmente en la plantilla del Centro Formación Huesca hay 6 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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un Plan de Conciliación desde Enero de 2022 en el que se incluyen las medidas que se ponen a disposición de las empleadas y los empleados en el caso de que sus situaciones familiares y personales lo necesiten.

La plantilla de CFH conoce el Plan de Conciliación y la posibilidad de solicitar las medidas incluidas en el caso de que se produzcan situaciones que requieran de su aplicación.

El número de personas que trabajan en esta entidad de forma estable es reducido y existe fluidez en la comunicación con la dirección de la empresa, ya que su presencia en CFH es prácticamente constante, lo cual facilita las relaciones con la plantilla y la comunicación.

Se han producido necesidades puntuales de reorganización de horarios para alguna trabajadora o trabajador por motivos de salud de familiares que se han solucionado sin ningún problema.

Es por esto que no es necesario un sistema para canalizar las peticiones puesto que las relaciones personales facilitan la resolución de cualquier circunstancia.

Es necesario apuntar que la plantilla está formada por personas que, por el momento, no requieren de otras medidas que las que solucionan momentos puntuales.

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

En el Plan de Conciliación está prevista una encuesta de clima laboral, así como su análisis para detectar posibles situaciones de mejora.

En dicha encuesta se recoge la conformidad de trabajadoras y trabajadores con la forma de resolver estas cuestiones.

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

En el Plan de Conciliación se estableció una evaluación anual de las medidas que se ofrecen a las personas trabajadoras. En ella se revisan las solicitudes de la plantilla en cuanto a Conciliación y si se han podido solucionar satisfactoriamente. Además, se tienen en cuenta los resultados de las encuestas para detectar si existe algún requerimiento. Las dimensiones de la plantilla del Centro de Formación Huesca permiten que tanto las necesidades como las posibles mejoras se detecten en el trabajo cotidiano. La conclusión es que el Plan se ajusta a las necesidades de la plantilla.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido 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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No procede

Medidas concretas de conciliación

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 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.
- 12. Otras

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

Para Centro Formación Huesca es importante que sus trabajadores y trabajadoras estén satisfechos con su trabajo y puedan armonizarlo con su vida personal y familiar. Hemos indicado "Otras medidas" porque la plantilla conoce la disponibilidad de la dirección en que puedan solicitar, en cualquier momento, medidas que necesiten. Estas se canalizan de una forma personal. Dado el número de personas que conforman la plantilla, existe la posibilidad de que, quienes tengan la necesidad de alguna medida lo comente personalmente con el Director de Centro de Formación Huesca. Él canaliza las peticiones

de empleadas y empleados y si la atención de secretaría está asegurada, se reorganizan clases y horarios entre todos para que la petición sea atendida, sin que los compromisos de la academia se vean afectados. Cuando se comprueba que la petición no se solapa con ninguna otra o con alguna exigencia de formación, se le confirma personalmente que puede hacer uso de la medida solicitada. En una empresa de las dimensiones de Centro Formación Huesca es factible introducir cambios en la organización del tiempo del trabajo sin que sea imprescindible un sistema de registro informático o burocrático. Además desde la dirección, se cultivan la confianza y la disponibilidad y ambas cualidades se transmiten a la plantilla. Todo ello, facilita que el proceso de tomar medidas para organizar el tiempo de trabajo se haga de forma personal.

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

No procede

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.

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

No procede

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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?

En Centro de Formación Huesca, por la edad y las circunstancias personales de la plantilla, no se han planteado necesidades de implantar permisos legales ni ninguna mejora. Las necesidades que surgen se solucionan de forma personal y consensuada y, por el momento, es un sistema satisfactorio que no necesita ampliarse. En cualquier caso, desde el Comité de Conciliación se supervisa la posibilidad de que surjan situaciones que necesiten de medidas relacionadas con permisos legales.

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)

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/consultaPublicaEstatat>

El enlace proporcionado lleva a la pantalla de Consulta Pública y para consultar el Plan de Igualdad es necesario proporcionar el CIF de Centro Formación Huesca.

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.

En el Plan de Igualdad se establecieron sistemas de seguimiento para realizar durante su vigencia. La evaluación se realizará en los últimos meses de vigencia del Plan, en 2025. El sistema de seguimiento refleja las medidas que se han completado, las que se han iniciado pero no se han completado y las que están pendientes.

Además se comparan con el cronograma de trabajo del Plan de Igualdad para verificar que el ritmo de implantación de las medidas lleva el ritmo adecuado.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No procede

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

ISO 9001

Adherido a la Junta Arbitral de Consumo de Aragón

Sello de Responsabilidad Social Corporativa en Aragón RSA.

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

- 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.
- 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.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 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.
- 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.)

- 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.
- 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.

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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

1. El Centro de Formación Huesca es socio colaborador de UNICEF con Código de colaborador: 2915154. Tiene asignada una partida trimestral de 250 € para que la ONG gaste en lo que ella crea conveniente pero siempre relacionado con niños del mundo, periódicamente UNICEF informa al CFH en que se ha gastado su aportación.

2. De la progresiva implicación de Centro de Formación Huesca en la igualdad entre mujeres y hombres, surgió la iniciativa de organizar las I Jornadas para la Igualdad. Detectamos la necesidad que muchas personas expresan por conocer más aspectos sobre cómo generar relaciones igualitarias en el mundo y eso nos decidió a implicarnos con unas actividades gratuitas para quien quisiera participar.

Se realizaron seis sesiones entre Diciembre de 2023 y Mayo de 2024 sobre diversos temas, con la posibilidad de participación presencial y OnLine:

1. 18 de Diciembre 2023. Coloquio sobre el Documental ¿La violencia invisible?
2. 15 de Enero 2024. Conferencia participativa. Conocer el CONTEXTO que crea la violencia visible e invisible.
3. 29 de Enero 2024. Conferencia participativa. El Legado de las Mujeres. Una visión

positiva sobre la Historia de las Mujeres

4. 12 de Febrero 2024. Conferencia ? Taller. ¿Por qué las chicas no estudian carreras STEM?

5. 26 de Febrero 2024. Taller participativo. Los Protocolos de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo. Presentación del Protocolo de CFH Formación

6. 25 de Mayo 2024. Taller para Exposición de Mujeres inspiradoras.

Esta última sesión tuvo un efecto multiplicador. Los carteles para la exposición se compartieron con quién lo solicitó en archivos PDF para que pudieran usarse libremente en otros espacios.

Estas I Jornadas para la Igualdad se organizaron por parte de la academia contratando a Alicia Gallán, experta en el tema y se usaron todos los medios físicos y técnicos de Centro Formación Huesca, así como la labor administrativa para ponerlos a disposición de las Jornadas y del público.

Asistieron una media de 25 personas a las sesiones, número que consideramos bastante aceptable, teniendo en cuenta que era la primera ocasión.

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

UNICEF

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

Trimestralmente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Se realizan colaboraciones con la agrupación oscense Peña Albahaca Reberde. Entre sus objetivos están promover el respeto a la cultura aragonesa, (usa en sus comunicados la fabla aragonesa), las actitudes ecologistas en sus actos, la igualdad y la inclusividad.

Desde Centro Formación Huesca también se contribuye al deporte de base y con ello, a los valores del esfuerzo, la solidaridad y el compañerismo. Este apoyo se concreta en el patrocinio de un equipo de fútbol 7 en la liga municipal de Huesca. En dicho equipo participan jóvenes entre 16 y 30 años.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Agrupación Peña Albahaca Reberde de Huesca.

Equipo de fútbol 7 se llama ?Los yogures caducados?

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

ANUALES

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

No procede

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

Sí

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

- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

En las formaciones programadas en el Plan de Igualdad dirigidas a la formación de la plantilla, se incluye información y acción de sensibilización con los ODSs. Dichas formaciones han consistido en 1 Curso sobre Igualdad de Género y 1 sesión de sensibilización.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La dirección asume, principalmente, la integración de los ODSs en las actividades de la organización apoyada por asesoría externa sobre el tema.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

En Centro Formación Huesca se realizan encuestas de calidad al alumnado, a la plantilla y al profesorado externo para conocer sus opiniones y experiencias.

De sus respuestas se extrae que se sienten alineados con los valores asumidos por la entidad, en especial a la Igualdad, la educación de calidad y la reducción de consumos.

Son valores que se difunden por las acciones llevadas a cabo, más que por una declaración de principios. El impacto generado por el liderazgo activo promueve el ejemplo entre quienes comparten tiempo, espacio y trabajo.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

? ODS 4 Educación de calidad.

Acciones:

Alentar y promover la formación de todos los empleados a través de la plataforma de formación online sobre ODS

Extender la promoción en formación ODS a los alumnos a través de los profesores.

? ODS 5 Igualdad de género

Acciones previstas:

1. PLAN DE IGUALDAD PARA PYMES DE MENOS DE 50 EMPLEADOS: A pesar de no ser obligatorio la realización de un plan de igualdad para las empresas de menos de 50 personas empleadas desde Centro Formación Huesca se ha promovido y llevado a efecto un plan de igualdad que cumple estrictamente la legislación sobre planes de igualdad: Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, incluyendo la auditoría retributiva.

2. Cursos y sesiones de sensibilización previstos en el Plan de Igualdad.

Acciones de mejora de objetivos.

3. Adaptación del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo a las recomendaciones del Instituto de las Mujeres. Registrado en el REGCON

4. I JORNADAS PARA LA IGUALDAD

? ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico

Acciones:

AGENCIA DE COLOCACIÓN: Analizar los requisitos, planificar su cumplimiento y llevarlos a cabo para inscribirse como agencia de colocación autorizada

ORIENTACIÓN LABORAL Y BOLSA DE TRABAJO: Entrevistas personalizadas a las personas usuarias para fortalecer sus competencias conductuales y actitudes positivas que les conduzcan a obtener un trabajo digno y adaptado a sus intereses. Los currículos anonimizados pasan a formar parte de la bolsa de trabajo de la web.

? ODS 12 Producción y consumo responsable

Acciones:

Reducir un 2,5% anual hasta el año 2025 el consumo de agua y electricidad. Campañas de concienciación y sensibilización, orientadas a profesorado y empleadas y empleados. La sensibilización adquirido se transmite al alumnado a través de buenas prácticas y

retroinformación bimestral de los consumos de los consumos de electricidad y agua en el tablón de anuncios.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Las acciones impulsadas por la dirección implican a toda la plantilla y su participación forma parte de sus labores cotidianas. Los ODS están integrados en las rutinas de trabajo lo cual promueve su implicación activa.