

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO PÚBLICO INTEGRADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SAN BLAS

CIF:Q4400333C

Barrio San Blas s/n

44195 - Teruel

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Personal Docente: 53

Personal No docente: 27

Total: 80

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.

Al ser una entidad pública, nos regimos por las políticas de conciliación 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?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

La valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas se lleva a cabo mediante la Instrucción I-23 del Sistema de Gestión de calidad, a través de encuestas definidas.

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

Se realiza una evaluación y seguimiento de las políticas implantadas a través de las reuniones periódicas de la Comisión de Coordinación de Formación e Inserción Laboral (CCFIL), así como en la reunión de final de curso del Consejo Social y en la memoria de fin de curso.

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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

-

Medidas concretas de conciliación

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

- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 12. Otras

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

Al ser un centro educativo público, debemos impartir las clases a nuestro alumnado dentro de un horario fijo, lo cual obliga a que nuestros trabajadores deban realizar su trabajo en un horario concreto y de forma presencial (conforme al convenio laboral). No obstante, desde el equipo directivo se trata de dar respuesta a las necesidades personales de cada docente, cumpliendo además rigurosamente la ley en materia de flexibilidad.

Adicionalmente, para todos los trabajadores se contemplan una gran variedad de posibles medidas de conciliación, tanto de excedencias como de reducciones de jornada, las cuales se pueden aplicar por el hecho de ser un sistema público.

Todas estas medidas relativas a flexibilidad y adaptaciones al puesto de trabajo son gestionadas a través de órganos superiores de personal.

Por último, cabe destacar que en el caso de que por causas extraordinarias se deba realizar una reunión fuera del horario escolar, desde el equipo directivo se da facilidades permitiendo la posibilidad de asistir a las mismas en remoto (teletrabajo).

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

- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

Se pueden aplicar todas las medidas contempladas 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?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Se pueden aplicar todas las medidas contempladas en el Estatuto del Empleado Público.

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

- 8. Otras medidas

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

Este tipo de medidas vienen impuestas al centro desde órganos superiores, aplicándose siempre 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)

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://cpifpsanblas.es/wp-content/uploads/2024/12/ANEXO-VIII-PLAN-IGUALDAD-fdo.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?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realiza una evaluación y seguimiento de las políticas implantadas a través de las reuniones periódicas de la Comisión de Coordinación de Formación e Inserción Laboral (CCFIL), así como en la reunión de final de curso del Consejo Social y en la memoria de fin de curso.

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.

-

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

El CPIFP San Blas tiene como objetivo durante este año establecer un compromiso público relacionado con el acuerdo del pacto mundial 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?

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Actualmente, las acciones desarrolladas se basan en su totalidad en solicitudes realizadas al centro por entidades y organizaciones cuyas actividades están vinculadas a la responsabilidad social. Algunos ejemplos incluyen proyectos de forestación en parcelas agrícolas para la absorción de carbono en colaboración con Cruz Roja, así como reforestaciones realizadas con el alumnado en áreas afectadas por incendios, entre otros.

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

Cruz Roja
Bomberos
Otros

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

En función de las necesidades de las organizaciones con las que se colabora.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Proyectos y concursos diversos para el alumnado

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Alumnado, profesorado, personal de administración y servicios y otras personas usuarias del centro.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Conforme a la planificación anual de actividades complementarias y extraescolares del centro, así como al plan de dinamización del centro.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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

-

¿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 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Se han llevado a cabo campañas de sensibilización sobre igualdad de género con motivo del 8 de marzo. Por otro lado, cada año se organiza una jornada informativa para promover el autoempleo y el emprendimiento, complementada con el impulso de iniciativas emprendedoras a través del vivero de empresas.

Además, se desarrollan actividades de voluntariado con el alumnado, como la reforestación de áreas afectadas por incendios o en parcelas agrícolas dedicadas a la absorción de carbono. También se fortalecen alianzas mediante grupos de trabajo con otros centros de formación profesional y otros centros de referencia nacional.

A través del plan de calidad del centro, el profesorado está comprometido y sensibilizado para ofrecer una educación de excelencia, garantizando que los principios de mejora continua se reflejen en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Desde el Centro de Referencia Nacional en Gestión Ambiental, integrado en el CPIFP San Blas, se iniciarán los trámites durante este año 2024 para la obtención de la Certificación de Sostenibilidad y su contribución a los ODS. De igual manera, serán responsables de incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en las diversas actividades del centro.

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

-

¿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- ?

No, en mi organización no se ha trabajado hasta ahora en esta materia

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

A partir del año escolar 2024/25, el equipo encargado de adoptar los principios de la Agenda 2030, diseñará las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados.

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Las personas son conocedoras de las acciones llevadas a cabo a través del sistema de gestión interna y de todos sus documentos. Además se informa de las acciones más importantes en las diferentes reuniones de departamento y de los claustros para lograr una mayor colaboración y difusión.

Los docentes del propio centro comunican dichas acciones al alumnado, buscando su implicación activa,

Por último, se trata de dar difusión a dichas iniciativas a otras personas que puedan estar interesadas.