

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEFOR IZQUIERDO S.L.

CIF:B50056183

Avda Tenor Fleta nº 57 Pasaje

50008 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario se realiza el 30 de mayo de 2023.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En nuestro centro tenemos una plantilla de 22 personas.

21 personas somos docentes.

1 persona es la responsable del área de Administración.

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.

Nuestra empresa está comprometida con la conciliación de nuestra plantilla y tenemos unas medidas incluídas en el plan de igualdad.

La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles, por un lado, la faceta laboral y por el otro, la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales, la gestión del ocio, etc.

Nuestra empresas, ponen a disposición de su personal una serie de medidas que tienen como objetivo la compatibilización de su puesto de trabajo con el tiempo que necesitan para realizar otras actividades.

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a mujeres y hombres.

Estas medidas son:

- Medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos, vacaciones, entre otras).

- En Izquierdo se ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal.

- Medidas que ofrecemos a la plantilla:

?Horario flexible de entrada y/o salida

?Jornada intensiva en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.)

?Jornada intensiva en los meses de verano

?Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición

?Posibilidad de elegir o cambiar turnos

?Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral

?Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja

?Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales. Tenemos contratado un seguro de accidentes que cubre las situaciones en el lugar del centro de trabajo y fuera de él.

También tienen descuentos por compras, ya que a todo el profesorado le regalamos el Carnet ESIC de profesor que incluye muchas ventajas y descuentos en todos los sectores de actividad.

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

Todos los años nuestro plantilla realiza una encuesta de clima en la que da de forma anónima su opinión sobre el clima de la empresa, satisfacción personal y opina sobre las medidas de conciliación. Los resultados obtenidos se comparten en la reunión final de curso de junio.

Además, en Dirección entrevistamos al menos una vez al año a todo nuestro personal para que nos hablen de su situación personal (si quieren) y qué necesitan, para lograr su satisfacción y siempre que es posible, les concedemos sus peticiones.

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

Sí, en la encuesta de clima se se analiza la satisfacción del personal y se obtienen áreas de mejora. En el departamento de Calidad se evalúa esa satisfacción y nos proponen las medidas de mejora que podemos adoptar, abriendo una No Conformidad, y si es necesario una Acción Correctiva, que tiene un plazo de ejecución y de cierre.

En las reuniones del Comité de Calidad se tratan esos resultados y el informe de conciliación y trimestralmente nos reunimos y evaluamos el seguimiento.

En el Informe Anual de la Dirección se recogen todos los resultados obtenidos, con su seguimiento y evaluación.

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.
- 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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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?

B.P: Nuestros trabajadores que trabajan en horario de mañana y tarde, tenemos medidas establecidas para minimizar el desplazamiento, de forma que no superen 6 desplazamientos semanales. Si trabajan por la tarde, por la mañana no vienen o tienen clase las últimas horas de la mañana, para que puedan comer en el centro de trabajo y evitar que tengan que ir y volver a casa.

B:P En el mes de junio, en septiembre (antes del comienzo de las clases) así como durante las semanas de evaluaciones (en diciembre, marzo y mayo), los profesores pueden establecer su horario de acuerdo a sus preferencias.

B:P. Se escuchan las peticiones de los trabajadores y aquellos que prefieren tener clase a primeras horas (a las 8) y otros prefieren entrar a partir de las 9.

B.P. En nuestra empresa este curso 22/23 tenemos a 3 trabajadores que están a media jornada, 1 viene solo por la mañana, y los otros 2 solo por la tarde, lo que les permite conciliar con otras actividades o con su vida personal.

B.P. En los períodos en que no hay clase, como en el mes de junio o en la semanas de evaluaciones (que tenemos 3, una en diciembre, otra en marzo y otra en junio) los profesores pueden organizarse su jornada como ellos quieran, siempre que hagan 25 horas semanales.

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

- 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 ?)
- 7. Otras

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

B.P: Como he explicado en el punto anterior, se intentan minimizar los desplazamientos al centro de trabajo, para que no superen los 6 semanales.

B:P: Se mantienen reuniones on line siempre que sea posible y dentro de la jornada laboral.

B:P. Se favorecen y organizan cursos de formación on line para los profesores interesados, que pueden seguir desde su casa.

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.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 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?

B.P. A todos nuestros profesores y personal de administración le entregamos el Carnet ITIC (International Teacher Identity Card), tanto en soporte físico como a través de una App, para que nuestro personal pueda acceder a cientos de descuentos en distintos servicios: de formación, hostelería y ocio, en seguros médicos o de salud, compras de moda, descuentos en transportes como Renfe o Alsa, cabify, cursos de Domestika, suscripciones de entretenimiento, deporte, viajes y en museos, no solo de España sino del Mundo y descuentos en sitios declarados patrimonio por la UNESCO.

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

B.P: En la encuesta de clima que realizamos anualmente les preguntamos sobre qué medidas de conciliación les gustaría que se implantaran en la empresa, y nuestros

trabajadores nos hacen sus sugerencias, que son tenidas en cuenta y a las que damos respuesta siempre. A veces podemos implantarlas (como la mejora en los permisos o vacaciones no retribuidas) y si no es posible, se lo explicamos para que entiendan los motivos.

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, un conjunto de medidas

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.

Nuestra plantilla es de 22 trabajadores, por lo que no tenemos obligación de desarrollar un plan de igualdad, pero estamos trabajando en ello junto con nuestra delegada sindical.

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.

Sí que tenemos medidas que fomentan la igualdad en la empresa.

Además, nuestra plantilla está compuesta por 22 trabajadores y hay mayoría de mujeres (8 hombres frente a 14 mujeres).

Cada año aprovechamos la auditoría interna de calidad que realizamos en mayo para evaluar si las medidas que hemos implantado son eficaces.

En la auditoría de este año, llegamos a unos resultados satisfactorios. Tenemos también en puestos de dirección a mujeres, aunque no hay ningún tipo de discriminación con los hombres.

Los 2 jefes de departamento son mujeres y la delegada sindical también.

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.

Aunque no tenemos unas medidas de inserción para personas con discapacidad, sí que fomentamos la integración de personas con discapacidad.

Por ejemplo, hasta el curso 2020/21 tuvimos a un profesor con una discapacidad física del 45%, hasta que se jubiló y estaba perfectamente integrado en la plantilla y se le facilitó todo lo necesario para su desarrollo profesional, como la instalación de la plataforma elevadora del centro, así como un baño adaptado.

B.P. Tuvimos también a una profesora que se ha jubilado este año y que tenía problemas de voz, y adquirimos para su uso un sistema de micrófono con altavoz para poder utilizarlo en las clases.

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.

Nuestra empresa está registrada en la Red España del Pacto Mundial, en la que hemos establecido los objetivos con los ODS, el alcance y el compromiso público que tenemos.

Se trata de establecer objetivos a alcanzar, específicos, medibles y con límites del tiempo.

Se trata de la plataforma de Gestión en los ODS, navegando a través de los 5 pasos del SDG Compass, cumplimentando todos los campos que se requieren, añadir el compromiso con la Agenda 2030, priorizar ODS, añadiendo buenas prácticas y descargamos así el informe.

Además, los objetivos están alineados con las prioridades identificadas y se basan en indicadores clave de desempeño, para dar seguimiento a los impactos de la organización a lo largo del tiempo, estableciendo el año base y los niveles de alcanzar esos objetivos por períodos.

Tenemos establecidos varios objetivos para cada uno de los ODS identificados como prioritarios.

Nuestros objetivos son realistas, pero ambiciosos.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 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.
- 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.

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.
- 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.
- 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.

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?

Dado que somos un centro educativo de Formación Profesional, no solo queremos que nuestros alumnos se desarrollen profesionalmente sino que también se desarrollen en valores y tengan en cuenta el entorno que nos rodea.

BP. Colaboración con el Banco de Alimentos: En Izquierdo FP desde 2017 colaboramos con el Banco de Alimentos, recogiendo alimentos entre nuestro alumnado y trabajadores y también colaboramos en la recogida en sí, participando a través del voluntariado con nuestros alumnos. Nuestros alumnos de grados superiores participan en la recogida de alimentos. También difundimos la labor del banco de alimentos.

BP. Izquierdo FP contra la violencia de género: Realizamos acciones contra la violencia de género.

BP. Realizamos charlas y talleres en valores.: Realizamos charlas y talleres sobre educación financiera, compras seguras en internet, visita a la calle indiscreta para proteger el medio ambiente.

BP. Fomentamos el no a la Guerra: En nuestras redes sociales nos manifestamos públicamente contra la guerra y hemos colaborado con Save Of the Children con una andada solidaria contra la guerra.

BP. Impulso del respeto a los derechos humanos.: En Izquierdo FP promovemos un estado de derecho, y somos una empresas responsable y transparente, impulsamos el respeto de los derechos humanos. Cumplimos con la legislación nacional y la internacional en materia de derechos humanos. También tenemos un código ético. Estamos comprometidos con la

consecución de la igualdad y justicia, y lo difundimos en redes sociales. io ambiente, bullying y ciberacoso.

B.P. Charlas sobre alimentación saludable y autoestima a nuestros alumnos y educación sexual.: Realizamos a nuestro alumnado charlas sobre alimentación saludable y autoestima y también talleres de educación sexual.

B.P. Creación del Tablón de Igualdad del centro, en la línea del Plan de Igualdad.: En el curso 2020/2021 pusimos en marcha el Plan de Igualdad de Izquierdo FP, aplicable a los trabajadores y a nuestro alumnado, para favorecer la igualdad e integración de hombres y mujeres. Celebramos jornadas de celebración de determinados hitos, como el 8M, el Día Internacional de las mujeres y que difundimos en todas nuestras redes sociales.

B.P, En 2022 nos convertimos en Punto violeta para proteger a las mujeres víctimas de violencia de género, para ayudar y dar información a mujeres que sean víctimas de violencia de género. Y continuamos siendo punto violeta en 2023.

BP. Colaboración con el Bosque de los Zaragozanos, del Ayuntamiento de Zaragoza, ayudando nuestros alumnos a recaudar fondos para la iniciativa, logrando plantar 200 árboles. El curso pasado conseguimos 300 árboles.

B.P. En diciembre de 2022 colaboramos en la recaudación de fondos para Caritas y para ello sorteamos unas cestas navideñas aportadas por los alumnos, empresas colaboradoras y conseguimos recaudar 700? para Caritas.

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

- Con el Banco de Alimentos de Zaragoza,
- Con la ONG Save Of The Children, participamos en la iniciativa del No a la Guerra (por la Guerra de Ucrania) y contra el matrimonio infantil.
- Con el Bosque de los Zaragozanos, como acción de mejora de nuestro entorno, proteger el medio ambiente.
- Con la Calle Indiscreta de Zaragoza.
- Con el Departamento de Consumo de Aragón, para realizar charlas de sensibilización.
- Con la Casa de la Mujer, para realizar charlas y acciones de sensibilización con nuestros alumnos y lo difundimos en nuestras redes sociales.
- Con Atades, Caritas, colaboramos en voluntariado de nuestro personal, que colabora con estas Asociaciones.

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

Las acciones las vamos realizando durante el curso académico.

Este curso ha sido desde septiembre de 2021 hasta junio de 2022 y se van integrando las acciones que he mencionado anteriormente.

Con el Bosque de los Zaragozanos hicimos la campaña en diciembre de 2022, antes de las fiestas de Navidad.

Con Save Of the Children hicimos una campaña en marzo de 2023 contra la Guerra de Ucrania y de protección de la infancia..

Con El Banco de alimentos a finales de noviembre de 2022, que es el momento de la Gran Recogida.

Con Caritas justo antes de la Navidad de 2022, con el sorteo de cestas navideñas.

Las charlas de sensibilización se han ido realizando durante el curso, desde septiembre de 2022 hasta mayo de 2023, así como el voluntariado de nuestros profesores con Caritas y con Atades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

BP. Alianzas con el entorno.: Realizamos alianzas con nuestro entorno, que nos sirven para alcanzar las ODS. Estas alianzas son con otras empresas educativas (como la UNIR, ESIC, Universidad San Jorge, Universidad de Valencia, la UOC) o la Calle Indiscreta, Caixa Forum.

BP. Con el Instituto Aragonés de Fomento nuestros alumnos realizan los Talleres de Emprender en la Escuela y participamos en los Premios de emprendimiento.

BP. Colaboramos con empresas locales como Arroces Brazal, o multinacionales como KPMG o participación en Erasmus, o la Policía. Tenemos así objetivos compartidos, nos concentramos en los impactos y creamos un proceso de gestión del conocimiento.

BP. Fomento de la economía local: En Izquierdo FP impulsamos la economía y la cultura local de Aragón y de Zaragoza, donde estamos ubicados, mediante el apoyo a empresas y productos locales y formando y contratando a personas de la zona, como a los profesores de nuestra plantilla y buscando proveedores locales para suministro de los productos y servicios.

BP. Universidad de Zaragoza, para que los alumnos puedan continuar un desarrollo formativo si así lo desean.

B.P. Nuestros alumnos realizan prácticas en empresas de Zaragoza y difundimos esa actividad en las redes sociales del centro.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Instituto Aragonés de Fomento.
- Universidad San Jorge, UNIR, Universidad de Valencia, Universidad de Zaragoza.
- Con el INAEM.
- Con Caixa Forum, realizamos talleres y visitas al Caixa Forum.
- Con empresas consolidadas en Aragón: como la Denominación de Origen de Cariñena, Arroces Brazal, KPMG, que les hablan a los alumnos sobre el tejido empresarial en Aragón y el mercado de trabajo.
- Calle Indiscreta, que realiza acciones de protección del medio ambiente.
- Visitamos la sede de las Cortes de Aragón y la Alfajería y reflejamos esa visita en nuestras redes sociales.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas las acciones mencionadas se van realizando durante el curso (desde septiembre de 2022 hasta junio de 2023).