

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN EMPLEARAGÓN

CIF:G99359747

C/San Juan de la Cruz 30

50006 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

ASOCIACIÓN EMPLEARAGÓN

Forma jurídica

ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO

Número de socios (en caso de asociaciones)

La asociación está compuesta por 5 centros asociados:

CENTRO DE ESTUDIOS SAN MIGUEL

ENSEÑANZA Y FORMACIÓN PIQUER

ESCUELA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO Y PROYECTOS

MACROIMAGEN FORMACIÓN

GDC FORMACIÓN

Número de miembros Junta/Patronato

Junta Directiva: 5 miembros (Presidente: ANTONIO CUPILLAR ARRONDO,
Vicepresidente: DAVID ARIÑO GIL, Secretaria: MARIA EUGENIA NAVAS REQUENO,
Tesorero: TOMÁS LÓPEZ ABRIL, Vocal: RAQUEL USÓN PÉREZ

Dirección - CP - Población

CALLE SAN JUAN DE LA CRUZ 30, LOCAL - 50006 ZARAGOZA

Sector/Ámbito de actuación.

ORIENTACIÓN LABORAL Y EMPLEO

Actividad principal

AGENCIA DE COLOCACIÓN

Colectivo principal atendido

DESEMPLEADOS

Año comienzo actividad.

2012

Número de personas empleadas - media anual

10

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

5

Número de voluntarios

No hay voluntarios

Persona contacto

RAQUEL USÓN PÉREZ

E-mail contacto

emplearagon@ce-sanmiguel.com

Página web

<http://emplearagon.org/>

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

Se ven afectados aspectos económicos en cuanto a ser agentes participantes en la generación de empleo, siendo las fluctuaciones laborales las que influyen directamente en nuestra actividad. De manera análoga, la actividad se ve influida en gran medida por los cambios en los presupuestos de la comunidad autónoma, al trabajar con programas autonómicos para la generación de empleo.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

No

2.1. Información adicional

Para que las pequeñas y medianas entidades/empresas puedan hacer frente a tendencias globales sería conveniente que éstas se asociaran o se agruparan para hacer frente a

aquellos temas que consideran más importantes. De esta premisa nace Emplearagón, como un proyecto de Responsabilidad Social y de aportación de valor añadido en el ámbito del empleo y del desarrollo profesional.

Somos una Asociación Empresarial cuyo fin es el apoyo, acompañamiento y asesoramiento profesional a personas en transición profesional, para encontrar empleo, mejorarlo o construir un proyecto emprendedor.

Emplearagón lo constituyen Centro de Estudios San Miguel, Grupo Piquer, Escuela FEP, Macroimagen y GDC Formación. Somos cinco centros aragoneses con más de 30 años de trayectoria, orientada a la enseñanza universitaria y preuniversitaria; el desarrollo e implementación de proyectos de formación para el empleo y las empresas, así como el acompañamiento empresarial en proyectos de consultoría en materia de comunicación, marketing y procesos TIC. Desde Emplearagón gestionamos y llevamos a cabo un programa para promover el empleo y la empleabilidad: El Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

3.1. Información adicional

Emplearagón procura la compatibilización del desarrollo económico eficiente con una justicia social distributiva y la conservación del medioambiente.

En función de las necesidades de la entidad se planifica a corto o largo plazo. Generalmente, la planificación a largo plazo viene exigida por los programas autonómicos de empleo, siendo variable el resto de la planificación en función de cada actividad.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

En cuanto Asociación sin ánimo de lucro, Emplearagón (al margen de programas puntuales subvencionados por la Administración, como por ejemplo PIMEI), utiliza recursos propios para la consecución de sus fines sociales (prestando nuestro servicio a cualquier persona que lo solicite).

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Es decidido por el órgano de gobierno tras un proceso interno de participación y se destina íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

Los centros de formación que forman Emplearagón aportan espacios físicos para sus sedes y los recursos económicos suficientes para la consecución de sus fines.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

6.1. Información adicional

Conocemos y diferenciamos cada uno de nuestros grupos de interés. Además, por la naturaleza de cada uno de ellos debemos llevar a cabo una gestión diferenciada de cada grupo de interés.

Nuestros grupos de interés son:

- La Administración pública autonómica
- Personas atendidas en programas específicos de empleo
- Otras personas atendidas
- Personal

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

7.1. Información adicional

Mantenemos comunicación con nuestros grupos de interés de manera permanente y directa, si bien es cierto que esa comunicación muchas veces se realiza de manera informal. Al mismo tiempo, se realizan encuestas a nuestros usuarios y personal.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.

8.1. Información adicional.

Además de lo establecido en los Estatutos, los miembros del órgano de gobierno forman parte de los recursos humanos que cada sede aporta a la entidad para el diseño y desarrollo de los objetivos.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno de vez en cuando.

9.1.- Información adicional.

En cuanto a la rendición de cuentas, la entidad cumple con las obligaciones legales (justificaciones económicas y de actuaciones de todos los proyectos realizados para la administración; informes mensuales de actividad al SEPE), realizando además presentación de cuentas al órgano de gobierno cuando es requerido.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

De algunos aspectos de la organización se proporciona amplia información.

10.1. Información adicional

Emplearagón facilita a todos los interesados, alumnos, trabajadores, desempleados y empresas, los servicios que realiza. Esta comunicación se realiza a través de su página web, sus redes sociales y en todas las sedes se facilita información tanto impresa como atención personal.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización.

11.1.- Información adicional

Todos los trabajadores de la entidad disponen de un documento en el que se indica las pautas de actuación a seguir.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Todas las personas empleadas conocen la misión de la asociación, además está publicado en nuestra página web.

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social

13.1. Información adicional

EMPLEARAGÓN está formada por varios centros de formativos, la mayoría de los cuales ya dispone del sello RSA, sellos de Excelencia empresarial, certificaciones medioambientales, planes de igualdad,...

Con este documento la entidad Emplearagon inicia el proceso de desarrollo de un Plan de Responsabilidad Social. Este deberá ser un proceso flexible y dinámico que evolucione según se modifiquen las situaciones y se elaboren nuevas medidas.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

14.1. Información adicional

Desde el año 2018 la Asociación EMPEARAGÓN dispone del sello RSA que evidencia la adhesión al Plan de Responsabilidad Social de Aragón promovido por el Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón y que pretende promover la Responsabilidad Social Corporativa entre autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables.

En el caso de la Asociación EMPEARAGÓN, se trata de poner en valor a través de este reconocimiento, las actuaciones y buenas prácticas que anualmente todas los centros que forman el Grupo educativo realizan con un claro enfoque social, permitiendo dar continuidad a los principios y valores que definen a la entidad y que son, garantizar la sostenibilidad, respeto por la dignidad y la libertad de la persona, atención al alumno, calidad y mejora continua, fomentar el trabajo en equipo, honestidad y transparencia, esfuerzo y actitud emprendedora, responsabilidad y compromiso social.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

15.1. Información adicional

Se realizan encuestas de satisfacción. Por un lado, encuestas de satisfacción específicas para los participantes en los programas de empleo autonómicos. Y por otro lado, encuestas propias de Emplearagón realizadas por todos los usuarios, tanto por los participantes del PIMEI como por cualquier persona atendida.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

16.1. Información adicional

Nuestros únicos organismos financiadores, a través de proyectos es la Administración, por lo que la relación durante la ejecución de los mismos nos permite comprobar la valoración de nuestro trabajo y a la vez la mejora continua de nuestra actividad.

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

17.1. Información adicional

En función de los resultados en nuestras encuestas de satisfacción, se identifican las áreas de mejora y se introducen mejoras en los procesos. Además, durante el ejercicio de nuestra actividad se introducen cambios en los procesos en función de necesidades.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada, más allá de un diagnóstico previo y/o análisis de la realidad antes de comenzar a prestar el servicio.

18.1. Información adicional

Tanto nuestros trabajadores como la asociación desde la dirección está en constante formación y atenta a cualquier novedad (innovación) que pueda ser útil para mejorar la calidad del servicio ofertado. Se tienen en cuenta las evaluaciones de programas anteriores para introducir mejoras y novedades.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

19.1. Información adicional

Se informa desde la entidad a nuestros usuarios de cualquier novedad que pueda ser de interés. Se utilizan diferentes canales para la difusión: información en nuestra página web, a través de redes sociales, en nuestras sedes físicas.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

20.1. Información adicional

El servicio mismo ofrecido por Emplearagón requiere un seguimiento constante de nuestros usuarios: entrevista y evaluación inicial, itinerario, seguimiento y evaluación final.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

Cualquier servicio ofrecido por la entidad está publicado en la página web. además dispone de personal que atiende y explica todos los requisitos para acceder al servicio y los beneficios. Este servicio se da tanto a los usuarios de la asociación como a los usuarios de los centros formativos que la forman, y a cualquier individuo que la demande. Se publicita en los centros formativos los servicios que ofrece la asociación.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica

22.1. Información adicional

Se realizan reuniones periódicas entre los técnicos de todas las SEDES, lo que facilita la unificación de criterios, mejora de itinerarios de empleo y formativos y actualización y mejora continua de los procesos.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al área de personas y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

23.1. Información adicional.

La entidad se rige por el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, raza, etnia o religión. Además, algunos de nuestros centros disponen de Plan de Igualdad.

La entidad está registrada en el año 2021 en el REGCOM el plan de igualdad

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

No disponemos de un Plan de conciliación, pero se tienen en cuenta circunstancias de la vida privada de los trabajadores para facilitar la conciliación: tanto familiar como personal y laboral, y se adaptan las condiciones a sus necesidades concretas.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias y se analizan las propuestas

25.1. Información adicional.

Existen propuestas formativas desde la dirección de la asociación para mejorar los servicios ofrecidos y, al mismo tiempo, los empleados proponen formación en la que estén interesados.

26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

26.1. Información adicional.

Se realizan acciones formativas tanto en función de las necesidades como de carácter preventivo.

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

Todas las sedes de Emplearagón tienen implantado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales propio, por lo tanto, desde Emplearagón se designa un trabajador de en cada uno de los centros que se ocupa de la gestión de la prevención. Dicho trabajador tiene la formación básica en Prevención de Riesgos Laborales. Además de esto, Emplearagón tiene contratado los servicios de medicina en el trabajo y revisión médica para sus

trabajadores de forma particular.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

28.1. Información adicional.

Se siguen criterios de compra responsable previamente definidos teniendo en cuenta aspectos ambientales, de calidad, procedencia y ecología interna y externa.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

29.1. Información adicional.

No existe una clasificación formal de los proveedores, pero como se ha dicho anteriormente se tienen en cuenta aspectos más allá del precio (impacto ambiental, calidad, procedencia y ecología interna y externa)

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

30.1. Información adicional.

La acción social de la asociación se realiza de manera interna, es decir, se acompaña y ayuda en todo lo posible a los usuarios de la entidad, siendo usuario cualquier persona que así lo demande y de forma completamente gratuita.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con la actividad principal de la organización.

31.1. Información adicional.

La realización de un proyecto implica un proceso, con principio y fin, que parte del análisis de los problemas o necesidades a los que se pretende dar respuesta e implica la puesta en marcha de actividades innovadoras, que con frecuencia requieren formas distintas de gestionar los recursos de las organizaciones, contando con la participación de las personas destinatarias y otras partes interesadas en todas las fases del proceso.

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

32.1. Información adicional

Las acciones sociales llevadas a cabo por la entidad se realizan dentro de la actividad normal de la entidad y, por lo tanto, se implica directamente a todo el personal. En aquellos casos en los que pueda ser de interés para otros stakeholders, se comunica para lograr una buena colaboración.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso.

33.1. Información adicional

Se comunica a través de nuestra página web, redes sociales y nuestras sedes.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

34.1. Información adicional.

Cada una de nuestras sedes están ubicadas en centros de formación. Todos ellos disponen de la certificación ISO 14001 y de un Plan de gestión ambiental.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

35.1. Información adicional.

Cada una de nuestras empresas tiene un un Plan de gestión ambiental.

Economía circular

36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

36.1. Información adicional

Existen punto de reciclaje en el centro y se realizan acciones de reciclaje puntual conforme a las necesidades de cada centro cuando es requerido.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

37.1. Información adicional

Los aspectos ambientales asociados a la actividad se comunican a los usuarios y a los empleados a través del Plan de Gestión ambiental.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 2 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 3 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 4 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 5 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 6 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 7 - Capacitar a las personas de la organización.
- 8 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 9 - Disponer de presupuesto
- 10 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión

socialmente responsable que actualmente realiza?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Uno de los puntos fuertes fuerte de Emplearagón en materia de responsabilidad social es la creación de alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), permitiendo colaboraciones entre las 5 sedes de la organización. Cada sede lleva a cabo iniciativas propias, así como se acuerdan y ejecutan iniciativas comunes a la entidad.

Otra fortaleza es la constante actualización y búsqueda de la calidad del servicio de orientación laboral y acompañamiento personalizado a la inserción.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Implantar el Plan de igualdad en la organización, así como en el resto de sedes que todavía no lo tengan, ya que algunas ya cuentan con Plan de igualdad.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

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

- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.