

RSA - PYMES

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN EMPLEARAGÓN

CIF:G99359747

C/San Juan de la Cruz 30

50006 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

ASOCIACIÓN EMPLEARAGON

02 - Dirección - CP - Población

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

03 - Sector. Actividad

ORIENTACIÓN LABORAL Y EMPLEO

04 - Año comienzo actividad.

2012

05 - Número de personas empleadas

10

06 - Persona contacto

RAQUEL USÓN PÉREZ

07 - E-mail contacto

RUSONP@CE-SANMIGUEL.COM

08.- Página web

WWW.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

Las fluctuaciones económicas y las tendencias laborales influyen directamente en nuestra actividad. Además, al trabajar con programas autonómicos de empleo dependemos en gran medida de los cambios en los presupuestos de la comunidad autónoma.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones 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, GDC Formación y Macroimagen. 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 (PIMEI).

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantea y planifica por exigencia legal (sectores específicos) el impacto de los aspectos sociales y ambientales en la actividad tanto en el corto como en el medio o largo plazo

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.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

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).

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

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

5.1. 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 para cada uno. Nuestros grupos de interés son:

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

6.- ¿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 en cada uno de los casos de forma individualizada

6.1. Información adicional

Mantenemos comunicación con nuestros grupos de interés de manera permanente y directa, si es cierto que generalmente se hace de manera informal. Aunque en algunos casos se realizan encuestas a nuestros usuarios y personal.

Gobierno de la organización

7.- 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

7.1. Información adicional

Los miembros del órgano del gobierno de la empresa ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.

Además de lo establecido en los Estatutos, forman parte de los recursos humanos que

cada sede aporta a la entidad para el diseño y desarrollo de los objetivos.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

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

Plan de Responsabilidad Social

9.- 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.

9.1. 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 Emplearagón 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.

10.- 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

10.1. Información adicional

Desde el año 2018 la Asociación EMPLEARAGÓN 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 EMPLEARAGÓN, 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

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes a través de una metodología y de forma periódica

11.1. 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.

12.- ¿Cómo identifica las 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

12.1. 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

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. 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

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del 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.

14.1. 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.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa que atiende las consultas o incidencias con los productos / servicios.

15.1. Información adicional

Se realiza una evaluación final donde se atienden incidencias y consultas con el servicio entregado.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. 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

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

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

17.1. 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

18.- ¿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 o cultura)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento 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.

18.1. 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 registra en el año 2021 en el REGCOM el plan de igualdad.

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

19.- 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.

19.1. 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.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

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

20.1. 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.

21.- ¿Cómo 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, en función de las necesidades de cada departamento y/o de cada puesto de trabajo.

21.1. Información adicional.

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

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Empresa 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, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

22.1. 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

23.- ¿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.

23.1. 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

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

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

24.1. 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

25.- 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

25.1. 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

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

26.1. 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

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con 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

27.1. 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

28.- ¿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

28.1. Información adicional

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

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- 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.

29.1. 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

30.- ¿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.

30.1. Información adicional.

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

Economía circular

31.- ¿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.

31.1. 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

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

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

32.1. Información adicional

Se comunica a los usuarios/empleados en que consiste cada Plan de Gestión ambiental

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- 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 empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 5 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 6 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local
- 7 - Capacitar a las personas de la empresa
- 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

34.- ¿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

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

El compromiso tanto de la entidad como de los trabajadores con la Responsabilidad Social, además al tratarse de una asociación: las actuaciones de los diferentes centros sirven de guía y ejemplo para el resto.

Emplearagón está formada por cuatro centros de formación y por lo tanto en cada uno de estos centros se llevan a cabo iniciativas propias en materia de Responsabilidad Social. Es por eso que, en Emplearagón se llevan a cabo las actuaciones de cada centro y las comunes a la entidad.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Al estar compuesta por cinco centros de formación, la planificación común en materia de Responsabilidad Social es más difícil. Por eso nuestra principal área de mejora es la planificación a largo plazo.

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?

Si

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.