

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**IES BENJAMÍN JARNES**

CIF:Q5068262D

Calle Agustina de Arango s/n  
50740 - Fuentes de Ebro  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

24/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

88

### 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.**

Existe una total transparencia con respecto a la normativa que aplica al personal de los centros educativos y desde el centro se aplica escrupulosamente. Dicha normativa va dirigida favorecer la conciliación familiar y personal. Se destaca la normativa principal: ORDEN ECD/1479/2019, DE 22 DE OCTUBRE, SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

A nivel de centro se aplica dicha normativa atendiendo únicamente a las necesidades del servicio. Desde el centro se favorece la conciliación familiar teniendo en cuenta las desideratas que los profesores comunican a principio de curso para la elaboración de los horarios.

Se atiende en la medida de lo posible las necesidades personales y familiares de los empleados del centro, siempre con objeto de satisfacer a nuestro personal docente y no docente.

Cualquier solicitud de reducción de jornada laboral por parte de los empleados del centro o rotación de cambio de turno en el caso del personal no docente se trasladan a la Dirección para que facilite la gestión y la solución.

La conciliación familiar debe gestionarse a través de la Dirección del centro o directamente en el Servicio Provincial de Educación. Siempre se facilita poder conseguir el permiso de paternidad o maternidad correspondiente.

En el centro existen espacios (office de profesores, espacio para el personal de limpieza) dotados de microondas y frigoríficos donde los trabajadores pueden comer y también puedan hacer un pequeño descanso con una zona habilitada para ello. Así mismo en el centro existen máquinas de vending con comida, bebida, agua y café.

Acciones:

- Facilitar los permisos de paternidad y maternidad.
- Favorecer las reducciones horarias solicitadas.
- Reducir el número de días lectivos que debe acudir el profesorado que se encuentra contratado a tiempo parcial.
- Aplicación del Plan Concilia a los padres en 1<sup>a</sup> o 6<sup>a</sup> hora.

**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**

Las encuestas de profesorado, valorando la función de la Dirección y mostrando el interés de continuidad en el centro.

**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**

A través de los siguientes indicadores:

Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad

Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizara su derecho a un permiso por maternidad o paternidad

% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes

% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

No aplica

**Medidas concretas de conciliación**

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa,

periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).

- 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.
- 12. Otras

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

Facilitar los permisos de paternidad y maternidad.

Favorecer las reducciones horarias solicitadas.

Reducir el número de días lectivos que debe acudir el profesorado que se encuentra contratado a tiempo parcial.

Aplicación del Plan Concilia a los padres en 1<sup>a</sup> o 6<sup>a</sup> hora.

Dos días por curso escolar, con las limitaciones y plazos que establece la normativa que los regula.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Aceramiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

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

No aplica.

**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.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Los incluidos en MUFACE.

Carnet de profesor permite descuentos en ciertas actividades culturales y acceso a bibliotecas.

**¿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
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Las indicadas en la ORDEN ECD/1479/2019, DE 22 DE OCTUBRE, SOBRE PERMISOS, LICENCIAS Y MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DOCENTE NO UNIVERSITARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ARAGÓN.

## 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.

Se dispone de un Plan de Igualdad desde el curso 2020-2021 que está disponible en nuestra página web:

<https://sites.google.com/iesbenjaminjarnes.com/igualdad/plan-de-igualdad>

El instrumento que permite a los centros educativos educar en igualdad y que nuestros alumnos y alumnas tengan las mismas oportunidades de realización personal, social y laboral es el Plan de Igualdad. El nuestro data del curso 2020-2021 y está en actual revisión.

Las medidas, centradas en la igualdad son las siguientes:

- Creación de un logo para la Igualdad (a través de un concurso entre el alumnado) y una pestaña en el blog del instituto (donde se visualice tanto el Plan de Igualdad como las

diferentes actividades de Educación en Igualdad que se realicen desde los diferentes departamentos).

- Medidas organizativas del centro. Crear un espacio en el centro para visibilizar la igualdad de género y la contribución de la mujer en las distintas facetas de la historia, la ciencia, la política, la cultura y la sociedad.
- Mensajes positivos sobre la igualdad de género en los pasillos del centro (colaboración departamento de plástica, inglés y francés).
- Medidas para la revisión de materiales educativos y metodologías desde los departamentos (ficha de observación). Análisis de estereotipos desde un punto de vista crítico y visibilización de las mujeres que han participado y participan en ámbitos de la historia, literatura, arte, tradiciones, etc..., y que no suelen aparecer en los libros de texto.
- Protocolo ante una posible situación de violencia de género en el centro.
- Celebración de efemérides con actividades (concurso de carteles, literarios, exposiciones...) en las que estén implicados los departamentos (11 de febrero, día de la Mujer Científica, 8 de marzo, día Internacional de la Mujer, 28 de mayo, día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres, 25 de noviembre, día Internacional de la Eliminación de la Violencia...).
- Realizar campeonatos mixtos y femeninos (colaboración departamento de educación física).
- Banco de libros de la biblioteca.
- Sesiones de Tutoría destinadas a la Educación para la Igualdad.

**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 revisa por el equipo de convivencia y se debe de mantener actualizado en función de las desviaciones observadas cada curso escolar.

**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?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Debido a ser un centro educativo público, estas medidas corresponden a los órganos jerárquicos superiores, que son los que realizan la contratación de personal y perfilado de las plazas que ofertan.

El convenio colectivo y la normativa de referencia mejora los mínimos establecidos con carácter general.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenenlaempresa.es](http://www.igualdadenenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

El máximo órgano de gobierno, que se representa a través del equipo directivo, colabora y lidera la realización y aplicación del Plan de Igualdad, el Proyecto Educativo de Centro y las normativas educativas que son de aplicación.

**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.
- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 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.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 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.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizando un trato igualitario.

### **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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Las acciones llevadas a cabo:

- Colaboración y acuerdos con entidades y fundaciones de acción social.
- Fomento de la igualdad de género.
- Mejorar la formación continua del profesorado para que incida en el beneficio de nuestro alumnado.
- Mantener la inserción laboral de nuestro alumnado.
- Bolsa de empleo para titulados de FP.
- Jornadas de Emprendedores.
- Participación en campañas de sensibilización.

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

Programa de Frutas para el consumo saludable de nuestro alumnado, programa de actividades extraescolares que cuentan con proyectos sociales de organizaciones externas, proyectos con fundaciones u organismos para fomentar la recogida de residuos reciclables que mejoren una sociedad que respeta el medio ambiente, así como acuerdos con instituciones públicas para contribuir en acciones que benefician a la comunidad y a la sociedad,?

En cada curso se celebran las Jornadas de Emprendedores gracias a la colaboración de pequeños emprendedores y empresas de tamaño mediano que aportan al alumnado de FP su visión más práctica del ámbito laboral aportando una visión real de la situación laboral.

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

Cada curso escolar.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN**

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

Se realiza el "Pasaporte cultural" para el alumnado. Consiste en un bono que el alumnado completa al realizar 10 actividades culturales, estas actividades están en línea con los

distintos departamentos del IES Benjamín Jarnés.

Visitas a museos y entidades del entorno con referencia a temáticas vinculadas a la comunidad.

Realización de obras de teatro con el alumnado.

Concurso matemático.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

El colectivo de las acciones culturales mostradas al alumnado e incluidas en el "Pasaporte Cultural" es muy amplio, el objetivo es fomentar que el alumnado lleve a cabo experiencias culturales personales fuera del aula para que integren la cultura en su estilo de vida.

Entre otros, museo de Quinto, edificio Etopía y Ayuntamiento de Fuentes.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Cada curso escolar.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

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

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

No aplica.

**¿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 10. Reducción de las desigualdades

**¿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**

Los currículos de algunos módulos formativos y asignaturas integran la formación en ODS.

También se integran los ODS en a través del sello de calidad de AENOR, ISO 9001.

A través de la oferta de Formación DUAL en los ciclos formativos de GM IMA201 y GS ELE303.

**¿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**

Este rol es asumido indirectamente por el Departamento de Calidad y los Departamentos didácticos que incluyen en su formación los ODS.

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

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Los objetivos llevados a cabo en la ISO 9001 están relacionados con los ODS.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

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

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

En la revisión del Sistema de Gestión de Calidad realizada por la Dirección del centro, se establecen los objetivos de Calidad, alineados y relacionados con los ODS.

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

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

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Los trabajadores que están englobados en el sistema de Calidad del centro educativo son informados de los objetivos y su relación con los ODS.