Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CENTRO DE ESTUDIOS SAN MIGUEL, S.L.
CIF:B50894203
C/San Juan de la Cruz 30.
50001 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Agosto 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6

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.

Hemos creado y puesto en marcha el Plan de Igualdad del Centro de Estudios San Miguel de Zaragoza correspondiente al año 2024/25, que refleja nuestro compromiso continuo con la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral. A lo largo de este período, hemos llevado a cabo una serie de acciones estratégicas para promover un ambiente de trabajo equitativo, donde cada persona, independientemente de su género, ha tenido la oportunidad de desarrollar su máximo potencial.
Nuestro Plan de Igualdad, concebido como un marco integral, ha sido diseñado para abordar y eliminar las barreras que puedan existir en términos de género, fomentando así un entorno laboral inclusivo donde la diversidad sea no solo reconocida, sino también celebrada. En el plan que hemos creado, presentamos un análisis detallado de las iniciativas implementadas, los logros alcanzados y los desafíos identificados, marcando así un camino claro hacia la igualdad de género y la equidad en nuestro ámbito laboral.
Esperamos que este plan de igualdad sirva como una herramienta de reflexión y un catalizador para seguir avanzando en nuestra Misión de crear un espacio de trabajo inclusivo y diverso.

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

Para garantizar un seguimiento efectivo, se implementaron herramientas de control continuo, como encuestas trimestrales, reuniones con representantes de los empleados y la revisión de indicadores clave de rendimiento (KPIs) enfocados en la conciliación.

Recopilamos feedback de los empleados mediante encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales para conocer su opinión sobre las políticas implementadas.

Se revisan indicadores de rendimiento clave, como la rotación de personal, la satisfacción laboral y la productividad, para medir el éxito del plan.

Además, se realizan programas de formación continua para concienciar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la conciliación y cómo llevarla a cabo de manera efectiva.

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

Antes de poner en marcha el plan, llevamos a cabo un análisis detallado de la situación actual en la organización respecto a la conciliación entre la vida laboral y personal, utilizando encuestas, entrevistas y una revisión de las políticas existentes. Con esta información, identificamos las necesidades clave y definimos los objetivos del plan.
Para garantizar un seguimiento efectivo, se implementaron herramientas de control continuo, como encuestas trimestrales, reuniones con representantes de los empleados y la revisión de indicadores clave de rendimiento (KPIs) enfocados en la conciliación.

Las metas establecidas se revisan de forma constante para asegurar que sean alcanzables y, cuando es necesario, se ajustan los objetivos para mantener el enfoque adecuado. También se verifica el cumplimiento de las políticas implantadas para asegurar que se estén llevando a cabo correctamente.
Al finalizar el año, realizamos una evaluación global del impacto del plan, analizando las mejoras en la conciliación dentro de la organización y verificando si se alcanzaron los objetivos propuestos.

Recopilamos feedback de los empleados mediante encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales para conocer su opinión sobre las políticas implementadas.

Se revisan indicadores de rendimiento clave, como la rotación de personal, la satisfacción laboral y la productividad, para medir el éxito del plan.

Además, se realizan programas de formación continua para concienciar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la conciliación y cómo llevarla a cabo de manera efectiva.

Se elaboran informes periódicos que documentan los avances y desafíos del plan de

conciliación, los cuales se comparten con toda la organización para mantener una comunicación transparente y garantizar que todos los empleados estén informados y comprometidos con el proceso.

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, Sello AROHE http://horariosenespana.com

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

A la espera de resultados de auditoria.

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

- Equilibrio entre la vida personal y la laboral aplicando el modelo de las ?4 D?: dedicación, disponibilidad, desconexión y descanso.
- Estamos comprometidos en eliminar la cultura del presentismo laboral. No es necesario disponer de las personas en la oficina más tiempo del necesario.
- Facilitamos la ausencia del puesto de trabajo por causas de fuerza mayor justificadas.
- Hemos creado un entorno de trabajo saludable, accesible y funcional para fomentar el bienestar de los trabajadores

¿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. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

- Movilidad en proyectos: desplazamiento temporal de empleados para trabajar en

proyectos específicos que requieren su presencia en otra ubicación. Esto puede implicar viajes frecuentes o estadías prolongadas en una ubicación determinada.

- Adaptación de la Infraestructura Técnica: modificación o actualización de las herramientas y sistemas de trabajo para asegurar que el empleado pueda continuar trabajando de manera eficiente.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?¦)
- 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?

- Ajustes salariales regulares: implementación de revisiones salariales periódicas basadas en el rendimiento, inflación, o costos de vida, asegurando que los salarios se mantengan competitivos y justos.

- Compensación por Formación Continua: subsidios o reembolsos de gastos educativos relacionados con el desarrollo profesional, como cursos, certificaciones, o títulos académicos.

- Ambiente de trabajo agradable: creación de un entorno de trabajo cómodo y estimulante, que incluya espacios de descanso, áreas de recreo, y servicios de bienestar.

- Actividades y Eventos Sociales: organizamos eventos sociales, actividades de team-building, y celebraciones para fomentar un buen ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones entre los empleados.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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?

- Permisos para trámites legales: se conceden permisos para que los empleados puedan atender asuntos legales personales o gestiones administrativas, sin que esto afecte su tiempo de vacaciones o salario.

- Permisos para cuidado de la salud mental: que permiten a los empleados tomar tiempo libre para tratar condiciones psicológicas o emocionales sin tener que justificar la ausencia como una enfermedad física.

- Permisos para emergencias personales: estos permisos permiten a los trabajadores ausentarse del trabajo para atender emergencias personales o familiares sin penalizaciones y con opciones de remuneración en casos críticos.

- Promovemos la participación cívica: se ofrece tiempo libre remunerado para que los empleados participen en actividades cívicas, como votar, servir como jurado, o participar en juntas escolares o comunitarias.

- Permisos por estudios: concedemos permisos especiales para que los empleados completen estudios formales, como títulos universitarios o certificados profesionales, con la opción de combinar estudios y trabajo o tomarse un tiempo de estudio dedicado.

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.

Tenemos registrado nuestro plan de igualdad en REGCON - Código localizador: 50101892112023

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?pagina=1555

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.

El procedimiento para la evaluación y seguimiento que realizamos en el Centro de Estudios San Miguel constaría de:

1) Encuestas de satisfacción, entrevistas y grupos focales para conocer su percepción sobre las políticas de conciliación e igualdad.

2) Se revisan los indicadores de rendimiento, como la reducción de la rotación de personal, aumento en la satisfacción laboral y mejora en la productividad.

3) Se llevan a cabo programas de formación continua para sensibilizar a todos los niveles de la organización sobre la importancia de la conciliación y cómo implementarla de manera efectiva.

De esta manera, identificamos las necesidades específicas y establecemos los objetivos del plan.

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.

Fomentamos la integración sociolaboral de personas con discapacidad durante el año 2024 en nuestro centro de estudios. Proporcionando orientación profesional, potenciando la utilización de recursos para el empleo, la formación técnico-profesional y mejorando su empleabilidad a través de la intermediación laboral y sensibilización con empresas.

Hemos implantado una accesibilidad para discapacitados en la estructura del centro y señalética en el centro, incorporando en todo el centro guías podotáctiles para alumnos con diversas discapacidades.

A nivel online, tenemos una plataforma (campus online) preparada para personas con discapacidad auditiva y visual.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social

VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Tenemos un plan RSA muy definido, el siguiente paso es adherirnos a alguna entidad.

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

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 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.
- 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 definan 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.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado 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?

Centro de Estudios San Miguel realiza de forma continua colaboraciones en proyectos compromiso social, en los que estamos alienados como organización:

- Jornadas Responsabilidad Social: Construyendo Negocios Responsables. Jornadas informativas: Jóvenes emprendedores, inspiración y recursos para construir tu propio camino

- Contenedor de reciclaje en el centro, jornadas de sensibilización y colaboración para gestionar ofertas de empleo de colectivos vulnerables.

- A través de programas de formación a colectivos con discapacidad psíquica

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

FUNDECO, AROPA2 y KAIRÓS.

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

Dependiendo de la organización, realizamos acciones mensuales o trimestrales.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

EmpleAragón, Más Humanos y Aropa2.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Inmigrantes, refugiados y alumnos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Trimestral.

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

Hasta el momento no nos hemos adherido.

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Hemos realizado jornadas en la empresa tanto para trabajadores como para estudiantes.

¿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

Todo el personal trabajador está involucrado.

¿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

ODS 4: Educación de Calidad

Impacto Positivo:

- Acceso a Educación de Calidad: El programa proporciona a las mujeres jóvenes acceso a educación técnica y profesional de alta calidad en sectores de alta demanda, mejorando sus oportunidades de empleo y desarrollo personal.
- Fomento de la Educación Continua: Al ofrecer programas de formación continua y especialización, el proyecto contribuye a la educación a lo largo de toda la vida, permitiendo que las participantes se mantengan actualizadas y competitivas en el mercado laboral.

ODS 5 - Igualdad de género.

- Equidad Salarial: Al asegurar que hombres y mujeres reciban el mismo salario por el mismo trabajo, el proyecto combate la brecha salarial de género.
- Prevención del Acoso Laboral: Las medidas contra el acoso en el lugar de trabajo crean un entorno laboral más seguro y respetuoso, en el que tanto hombres como mujeres

pueden prosperar.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

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

ODS4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Programas de Capacitación para Adultos: Además de la formación para jóvenes, se implementarán programas de capacitación para adultos en situación de vulnerabilidad, facilitando su reintegración en el mercado laboral y fomentando la educación a lo largo de toda la vida.

- Educación a lo Largo de la Vida: Promueve la educación continua al ofrecer formación en habilidades que pueden aplicarse en el mercado laboral, apoyando la alfabetización digital y el aprendizaje permanente.

- Educación en Habilidades Blandas: El programa ofrece educación en habilidades blandas y liderazgo, que son complementarias a la educación formal y esenciales para el éxito profesional y personal.

- Aumento de la Autoconfianza: La formación específica para mujeres jóvenes en liderazgo fortalece su confianza y las prepara para asumir roles de responsabilidad en diversos sectores.

ODS5 - IGUALDAD DE GÉNERO

- Reducción de la Brecha Digital de Género: El proyecto aborda directamente la desigualdad en el acceso a la tecnología, que es una barrera importante para la igualdad de género, especialmente entre mujeres en situación de vulnerabilidad.
- Eliminación de Estereotipos de Género: Al revisar los materiales educativos y eliminar los estereotipos de género, el proyecto contribuye a crear un entorno de aprendizaje más equitativo y a largo plazo, a cambiar las percepciones de género en la sociedad.

ODS 4 Y ODS 5.

- Currículos Inclusivos: La integración de una perspectiva de género en el currículo educativo asegura que la enseñanza promueva valores de igualdad y respeto, preparando

a los estudiantes para ser ciudadanos conscientes y equitativos.
- Capacitación Docente: La formación de los docentes en temas de igualdad de género mejora la calidad de la enseñanza, asegurando que se atiendan las necesidades educativas de todos los estudiantes, independientemente de su género.

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

Trabajadores y empresa están alienados con los ODS y participan activamente con propuestas y proyectos durante el año.