

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

IES ANDALÁN

CIF:Q5068436D

C/París nº:1.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

92

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.

Nuestras políticas de conciliación se encuentran incluidas en el plan de Igualdad.

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

Se realiza encuesta que incluye el grado de valoración de las medidas de conciliación 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

Es sistema de evaluación y seguimiento se concreta en el estudio de las encuestas realizadas, su interpretación e implantación de medidas correctoras en este sentido, si procede.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido 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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

La respuesta anterior ha sido negativa, no cabe por tanto incluir información adicional.

Medidas concretas de conciliación

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

- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 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?

En las desideratas de principio de curso se procura, a petición de cada profesor/a ,concentrar la jornada de manera que las horas libres se localicen al principio o al final de la jornada.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!))

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

No se han indicado otras medidas que las relacionadas en la pregunta anterior.

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.
- 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.

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

No se han reseñado otros beneficios sociales.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

No se han indicado otras.

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.

<https://drive.google.com/file/d/1XQwnO5shK7meE-g0qlimfILJph05glRv/view>

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.

Dentro del Plan de Igualdad se establece la elaboración de dos evaluaciones: evaluación intermedio-continua y evaluación final periódica por parte de la Comisión de Igualdad, mediante: encuestas a todos los miembros de la comunidad educativa, fichas de observación y la realización de una memoria anual.

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.

Dentro de nuestra labor de facilitar la inserción laboral de nuestro alumnado, formamos a las personas con algún tipo de discapacidad mediante las adaptaciones curriculares pertinentes para facilitar su futura inclusión laboral.

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Se ha contestado negativamente a la pregunta anterior.

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.)
- 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.
- 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?

Todos los años se desarrolla la Operación Kilo que pretende recoger alimentos no perecederos para El Refugio. Así mismo se desarrolla una maratón de Donación de Sangre en colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón extendiendo la cultura de la donación de sangre y derivados entre los alumnos de 12 a 18 años.

El Proyecto "Andalán en Abierto" aprovecha el potencial intelectual de los miembros del instituto y otras personas vinculadas al mismo para abrir su puertas y ofrecer al barrio de La Almozara un ciclo de actividades de temática diversa. La Asociación Cultural "Amigos del Andalán" colabora en su organización.

También se realiza una recogida de ropa solidaria para donarla a la Hermandad de Santo Refugio.

Se invita a Disminuidos Físicos de Aragón a realizar jornadas con los alumnos para su sensibilización con la discapacidad.

Puntualmente se recogen tapones de plástico que se donan con fines sociales.

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

Disminuidos Físicos de Aragón

Hermandad del Refugio.

Banco de Sangre de Aragón

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

Carácter anual: campaña de recogida de alimentos y ropa, maratón de donación de sangre, jornada de sensibilización con Disminuidos Físicos de Aragón

Carácter puntual: recogida de tapones,

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nuestra actividad es promover la educación y la cultura como objeto fundamental de nuestra organización, puesto que somos un centro educativo que trata de contribuir al desarrollo personal de nuestros alumnos. Esta es nuestra misión plasmada en el Proyecto Educativo de Centro y en nuestra oferta educativa de ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos..

En nuestra búsqueda continua de la mejora de la calidad educativa ofertada por nuestro centro hemos seguido con la implantación del modelo BRIT para el curso 2020-2021. Para ello hemos seguido diseñado el futuro itinerario bilingüe, atendiendo a la idoneidad en tercer curso, de las materias y a la plantilla y cupo disponible en el centro.

Además para impulsar el desarrollo cultural el centro cuenta con su propia Orquesta de música Clásica formada por miembros de toda la comunidad educativa y fundada en el año 2011, inicialmente como orquesta de cuerda y ya ampliada a instrumentos de cuerda.

Basada en el aprendizaje cooperativo, en ella participan alumnos del centro u miembros de la comunidad educativa independientemente de su edad y de sus conocimientos previos.

La orquesta realiza diversos conciertos a lo largo del año y contribuye a dinamizar la vida cultural del barrio de La Almozara. Este modelo de convivencia intergeneracional contribuye a completar la formación académica y potencia las facultades individuales y de asociación de los alumnos.

También participamos en el "Programa Luzia Dueso ta la esdefensa de lAragonés" de la DGA para defender nuestro patrimonio lingüístico y el centro lleva un blog para su divulgación: "Paraulas de niue Parchina dAragonés do Institut Andalán.. El instituto cuenta con un grupo de

aragonés, Totz, en el que un grupo de padres, alumnos, ex alumnos, familiares y profesores.

El instituto convoca diversos concursos para fomentar la capacidad creativa del alumno, entre ellos:

- Concurso de Narración Breve
- Concurso de Animación a la Lectura
- Concurso de Fotografía matemática del que hemos cumplido XXVII ediciones.
- Concurso Anda (La La Lá) N. abierto a grupos de alumnos de ESO y Bachillerato. Grabación de un vídeo con una interpretación musical en grupos dirigidos por su profesor/a de música.

El instituto desarrolla una serie de programas proyectos que permiten a nuestros alumnos desarrollar y adquirir competencias básicas en las distintas áreas del conocimiento realizando actividades interdisciplinares. De manera breve podemos reseñar:

- Leer juntos: con un total éxito de participación, ha supuesto un eje vertebrador de la vida cultural del centro.
- Poesía para llevar; se ha llevado a cabo por segundo curso consecutivo, integrándose en el currículo de la materia Lengua Castellana y Literatura. Como colofón se realizó un recital de poesía a final de curso con la participación de alumnos de todos los niveles.
- Ajedrez en la escuela: durante tres recreos a la semana ha habido una profesora y un espacio para acoger a los alumnos que han querido participar. Además el centro ha estado representado en los dos campeonatos organizados durante el curso.
- RetoTech Fundación Endesa: ha sido el primer año de participación y hemos sido uno de los 15 centros de Aragón elegidos para participar quedando entre los doce primeros a nivel nacional. Además ha servido de excusa para nuestro proyecto de innovación Huerto e Invernadero automatizado.
- Simulación de empresas: nuestra empresa simulada del CFGM de Gestión Administrativa.
- Máster del Profesorado: un año más nuestro centro ha colaborado en el desarrollo del Prácticum del máster de profesorado contando con una gran participación en el mismo tanto por el número de tutores como de alumnos.
- Erasmus +
- Nuestro centro ha conseguido la Carta VET y apuesta por la realización de FCT en Europa de nuestros alumnos de Ciclos Formativos a través del Programa Erasmus +.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Asociación Amigos del Andalán
Gobierno de Aragón
Fundación Endesa
Unión Europea
Otros centros educativos de Aragón

Ayuntamiento de Zaragoza: Barrio de la Almozara, Junta Municipal de Distrito

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad va asociada a la actividad. Los concursos se convocan anualmente, los proyectos dependen de cada programa y se desarrollan a lo largo del curso escolar. Las representaciones teatrales, conferencias, etc. son de realización puntual.

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 procede

¿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 1. Fin de la pobreza.
- 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 13. Acción por el clima.
- 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 realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Dentro de los objetivos académicos y de los distintos proyectos de centro, la mayoría de ellos están asociados directa o indirectamente a alguno de los ODS seleccionados, puesto que la labor educativa está enfocada en muchos de estos objetivos.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

El proyecto Andalán Sostenible, en coordinación con el equipo directivo y el claustro de profesores del centro, es el encargado de integrar los ODS en el día a día del IES. Por su parte, los temarios educativos incorporan desde hace tiempo la orientación hacia estos ODS en cada materia.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Cuando se plantea alguna innovación, revisión o nuevo curso de acción, se contempla desde la compatibilidad 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

Cuando se plantea una alternativa que pueda impactar positiva o negativamente en el cumplimiento de alguno de los ODS, se estudia su incidencia tanto dentro del IES como en el entorno. Por ejemplo: si se decide realizar alguna adquisición de equipos, se revisa su nivel de impacto ambiental, se tiene en cuenta el ahorro energético que representa, se tienen en cuenta criterios de proximidad en la elección de proveedores, así como que en su producción no haya intervenido mano de obra infantil, y se hayan respetado las condiciones de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

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

Dentro de cada actuación, junto con otra información específica, se incluye información acerca del impacto en el cumplimiento de los ODS comprometidos por la organización, así

como en otros que puntualmente pudieran resultar afectados por esta actuación.