RSA PLUS 2023 - 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

25/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

84

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.

Las políticas de conciliación están incluidas dentro del 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 del grado de valoración de las medidas de conciliación por parte del IES

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 hubiera lugar.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable)

de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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 ?)

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

No se han indicado otras medidas

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y 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 indicado otras.

¿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 medidas

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? (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-g0qlimflLJph05glRv/view?usp=sharing

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. ¿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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No procede

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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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 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 hemodonación 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 puestas 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.
En ocasiones se recogen tapones de plástico que se donan con fines sociales.
En el presente curso debido a la situación de pandemia no han podido realizarse alguna de estas actividades.

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

Banco de Sangre y Tejidos de Aragón
Disminuidos físicos de Aragón
Hermandad del Refugio.

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

La campaña de recogida de alimentos y ropa, así como la maratón de donación de sangre son de carácter anual, así como la jornada de sensibilización con Disminuidos Físicos de Aragón.
La recogida de tapones se realiza para campañas específicas.

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.
Pero 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 l'Aragonés" de la DGA para defender nuestro patrimonio lingüístico y el centro lleva un blog para su divulgación: "Paraulas de niue Parchina d'Aragonés d'o Institut Andalán.. El instituto cuenta con un grupo de aragonés, Totz, en el que un grupo de padres, alumnos, ex alumnos, familiares y profesores que quieren con su sola participación evitar la desaparición de nuestra milenaria lengua y se reúnen una tarde a la semana simplemente para hablar y aprender de forma natural el Aragonés.
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. Primera edición del Concurso de interpretación musical 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. Se han presentado un total de 40 vídeos, todo un éxito de participación en esta primera edición.
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.
- Ciencia viva del departamento de Física y Química.
- 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?

-Barrio de la Almozara, Junta Municipal de Distrito
-Asociación de Amigos del Andalán
-Gobierno de Aragón (Ciencia Viva, Luzia Duesso, Simulación de empresas, ajedrez en la escuela)
-Fundación Endesa (RetoTech)
-Unión Europea (Erasmus+)
-Centros educativos de Aragón (Fotografía Matemática y Concurso Anda(la-la-la)N.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad es diferente, y acorde a la actividad correspondiente.
-La Orquesta Andalán ofrece varias actuaciones a lo largo del año.
-Los concursos son de convocatoria anual.
-La participación en proyectos y programas se desarrolla a lo largo del curso escolar, de acuerdo con la programación fijada al efecto.
-El grupo Totz se reúne semanalmente.
-El programa Luzía Dueso mantiene constantemente actualizado su blog.