

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ACADEMIA DE LAS ARTES DEL FOLCLORE Y DE LA JOTA DE ARAGÓN

CIF:G99511271

Pº. Isabel la Católica nº:2 Edificio Cámara de
Comercio e Industria
50009 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

28/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

2

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

De la adaptación de los horarios y condiciones laborales depende que se pueda llevar a cabo un proyecto con el personal adecuado o no sobre todo los que se hacen con voluntariado.

La conciliación es una de las bases de nuestras medidas de igualdad en todas nuestras áreas de trabajo y estamos pendientes de las necesidades de nuestro personal y voluntarios para trazar planes de trabajo que garanticen la cobertura tanto por parte de los trabajadores como de los voluntarios.

El personal asignado a cada acción que llevamos a cabo tiene la posibilidad de poder participar teniendo en cuenta su conciliación.

Las medidas más valoradas son las siguientes:

- Adaptación del horario para una total conciliación.
- Teletrabajo que supone un 90% del horario laboral y un 80% del voluntariado.
- Asignación de proyectos por cercanía al domicilio.
- Formación online o en horario de trabajo.
- Reuniones de empresa en horario de mañana o consensuadas, nunca en horario más allá de las 18:00.
- Eliminación de las cenas de trabajo.
- Respeto y separación de la vida personal y laboral de la plantilla y del voluntariado.

- Permiso especial para atender el cuidado de un hijo/hija menor de edad o familiar a cargo, por enfermedad que requiera cuidados en el domicilio u hospital o por asistencia a consulta médica.
- Horas extraordinarias opcionales y siempre con posibilidad de compensación por horas de trabajo.
- Se equipara la pareja de hecho al matrimonio a todos los efectos.

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

En la Academia de las Artes del Folclore y la Jota de Aragón tenemos y desarrollamos proyectos propios, no somos intermediarios ni a nivel recaudatorio ni participativo para terceros, lo que nos permite tener un control total de la marcha de nuestras actividades y de nuestros RRHH. Sólo en casos puntuales hacemos proyectos colaborativos siempre y cuando estén relacionados con los objetivos de nuestros estatutos y la Academia sea beneficiaria de los mismos en algún sentido y haya un convenio de colaboración.

Existe un feedback continuo entre la entidad y nuestros académicos y trabajadores/voluntarios, se recopila y clasifica toda la información recibida de una manera adaptada al funcionamiento o a la clase de relación que tenemos con cada uno de ellos.

La recogida de información se hace sobre todo de manera informal: verbalmente o por escrito vía email o en nuestros foros internos. Un par de veces al año la recogida de información es una iniciativa de nuestra junta para hacer una encuesta sobre temas concretos para ver su desarrollo y áreas de mejora. Siempre nos adaptamos al medio más adecuado para cada grupo de interés.

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

Hacemos un informe anual del que se hace un seguimiento en las dos asambleas anuales de nuestra entidad. Las medidas a tomar y los cambios se van recopilando por los miembros de la junta directiva, se presentan en las reuniones de dicha junta y se acuerdan en las asambleas.

Todos los miembros de la entidad ya sean trabajadores, colaboradores o voluntarios pueden hacer las propuestas que consideren oportunas.

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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Somos una entidad de pequeño tamaño y no tenemos recursos para ello.

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?

- Elección de proyectos o actividades por cercanía al domicilio.
- Adaptación del horario para una total conciliación.
- Reuniones de empresa en horario laboral de mañana o consensuadas, nunca en horario más allá de las 18:00.
- Eliminación de las cenas de trabajo.
- Respeto y separación de la vida personal y laboral de la plantilla y del voluntariado.
- Permiso especial para atender el cuidado de un hijo/hija menor de edad o familiar a cargo, por enfermedad que requiera cuidados en el domicilio u hospital o por asistencia a consulta médica.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

- Creación de sedes en distintos puntos de la geografía española como respuesta a la demanda para garantizar una mejor cobertura evitando desplazamientos y dando una mejor calidad de servicio. Las nuevas sedes de la Academia están en Andorra (Teruel), en Aínsa (Huesca) y Ricla (Zaragoza).

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking,

gasolinaâ?!)

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Implantaremos más medidas si son necesarias para garantizar la conciliación.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

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

- Se equipara la pareja de hecho al matrimonio a todos los efectos.

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, un conjunto de medidas

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.

Nuestro compromiso con la Responsabilidad Social ya viene recogido en nuestros estatutos, por ejemplo:

En el TÍTULO SEXTO, DEL CONSEJO DIRECTIVO Artículo 24º está garantizada la igualdad representativa en la Junta Directiva con "cuatro Vicepresidencias dobles (mujer/hombre), en representación de cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón, es decir, Huesca, Teruel , Zaragoza, y para las comunidades aragonesas en el exterior".

Todos los integrantes de nuestra asociación tenemos interiorizada la Igualdad de oportunidades y no discriminación por lo que se traslada automáticamente a todas nuestras actividades. Es una condición indispensable para formar parte del equipo directivo y se trabaja transversalmente en todas nuestras actividades, participando y colaborando en

acciones de sensibilización y formación para su difusión y aplicación.

En ningún caso se discrimina la participación en ninguna acción ya sea laboral o voluntaria por sexo, condición social o religión.

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.

Si, se realiza el seguimiento y evaluación de la efectividad y de las posibles necesidades directamente con las personas que necesitan conciliar.

Tenemos un Plan de Medidas alternativas para el cumplimiento de la LGD.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No es un plan concreto. En nuestra organización no hay ningún tipo de discriminación, la selección se hace única y exclusivamente teniendo en cuenta las capacidades del voluntario/trabajador para desarrollar las tareas a realizar.

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.

A través de la firma de adhesiones y declaraciones. Somos una entidad pequeña que no tiene presupuesto para certificaciones ni para cuotas de entidades que emiten certificaciones..

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

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 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.

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.
- 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.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Nuestro voluntariado, recordemos que contamos con 310 voluntarios, se centra en la difusión de la cultura de Aragón, por lo tanto las acciones, actividades y la difusión son coincidentes.

Nuestra principal acción de voluntariado es la difusión de la cultura aragonesa con la creación e impulso de la candidatura de la Jota Aragonesa como Bien Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO. Para ello hemos tejido una red de contactos y de trabajo fruto de nuestras sinergias y alianzas compuesta por más de 2000 integrantes entre instituciones, entidades y, profesionales a nivel nacional e internacional (ver apartado "DIFUSIÓN DE LA CULTURA ARAGONESA" para más detalles).

Otras acciones y actividades:

- Para el fomento y el progreso de las artes del folclore y la jota de Aragón.
- Intercambios de información artística y técnica.
- Realización de estudios y trabajos sobre cuestiones relacionadas con el folclore y la jota y artes afines.
- Facilitar a la Administración Pública, los informes que sobre materias relacionadas con el folclore y la jota le sean solicitados, así como proponer a la misma las iniciativas que la academia estime oportunas.
- Editar y difundir estudios artísticos y técnicos sobre el folclore y la jota de Aragón.
- Investigar en materia de folclore y jota de Aragón.
- Establecer intercambios, artísticos y culturales con entidades similares nacionales y extranjeras.
- Clases, talleres, intercambios y seminarios de perfeccionamiento de las distintas especialidades relacionadas con el folclore y la jota.
- Conceder premios anuales a los mejores de cada especialidad, también a trabajos sobre temas de investigación y becas para la ampliación de estudios relacionados con el folclore y la jota, tanto en España como en el extranjero.
- Actividades de difusión y concienciación de los ciudadanos, dando a las artes del folclore y la jota, el nivel artístico que merecen, con la constructiva colaboración entre la Administración Pública y las personas relacionadas con el folclore y la jota.

Hemos firmado convenios de Colaboración con los Ayuntamientos de Zaragoza y Huesca y con la Fundación ECUUP para la difusión de la cultura Aragonesa. Con esta última se ha colaborado en la elaboración de la Web www.lajota.org y la app "La Jota".

También disponible en:

<https://www.fundacionecuup.org/la-webdoc-de-la-jota/>

<https://www.fundacionecuup.org/3352/>

Agradecemos el apoyo de la Radio Televisión Aragonesa con el "Jotamatón" y con el programa de radio y televisión "5 Jotas" con los que colaboramos.

- Puntualmente colaboramos en actos benéficos.

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

Con las instituciones públicas y privadas. Agentes de la comunidad educativa.

Con nuestros socios y académicos.

Con cualquier colectivo, que esté interesado en aprender, elevar nivel, difundir o apoyar el

folklore y la jota de Aragón.

Nuestras acciones son siempre interculturales e intergeneracionales.

Llevamos dos años centrados en la internacionalización y en el intercambio cultural y técnico con otros países.

Ha sido fundamental la colaboración de los españoles residentes en el extranjero para la difusión de nuestras actividades relacionadas con la jota y sobre todo en el impulso de la candidatura de ésta a bien Inmaterial de la Humanidad por parte de la UNESCO.

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

Diariamente, nuestra red está en constante actividad y la difusión se hace en tiempo real.

Nuestra presencia en las redes sociales y en los medios es constante, todas las semanas tenemos cobertura y publicaciones en todos o en alguno de ellos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Nuestros fines son la defensa y promoción de la Jota Aragonesa que es uno de los principales emblemas de la cultura de Aragón.

Nuestra principal acción de difusión de la cultura aragonesa es la creación e impulso de la candidatura de la Jota Aragonesa como Bien Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO.

Para ello hemos tejido una red de contactos y de trabajo fruto de nuestras sinergias y alianzas compuesta por más de 2000 integrantes entre instituciones, entidades y profesionales a nivel nacional e internacional.

A continuación hacemos una relación resumen de las entidades y particulares que han suscrito el apoyo a nuestra candidatura a la declaración de la Jota Aragonesa como Bien Inmaterial de la Humanidad por la UNESCO dentro de la Comunidad Autónoma de Aragón:

- Los 800 municipios aragoneses a través de la Federación Aragonesa de Municipios, especialidades relacionadas con el folclore y la jota.
- Diputaciones Provinciales de Zaragoza, Huesca y Teruel.
- Comarca del Bajo Aragón (Teruel).
- Comarca Comunidad de Teruel.
- Comarca del Jiloca.
- Comarca de la Comunidad de Calatayud.
- Ayuntamiento de Zaragoza.
- El Justicia de Aragón.
- Cortés de Aragón.
- Arzobispados aragoneses (Zaragoza, Barbastro-Monzón, y el de Teruel y Albaracín).
- Universidad de Zaragoza.
- Conservatorios Profesionales de Música de Zaragoza, Huesca, Alcañiz y Sabiñánigo.
- Conservatorio Superior de Música de Aragón.
- La Red de Escuelas de la UNESCO que agrupa a casi 12.000 escuelas a nivel mundial.
- Federación Casas Regionales de Aragón.
- La Federación de Comunidades Aragonesas del Exterior que aglutina 66 Casas de Aragón en España y está presente en los 5 continentes.
- Grupo Folklórico Semblante Aragonés (Zaragoza).
- Grupo Xinglar (Zaragoza).
- Grupo Folklórico Ntra. Sra. de Burjazud (Villanueva Gállego).

- Grupo Folklórico Aires de Aragón (Zaragoza).
- Ruta del Tambor y el Bombo.
- Plataforma Cultural y Solidaria del Taxi de Zaragoza.
- Caravana Verde (Taxi de Zaragoza).
- Santiago Auserón.
- Sara Jiménez Caraballo (escritora).
- Ana Alcolea (escritora).
- Agustín Sánchez Vidal (escritor).
- Miguel Mena (escritor).
- Julio Castedo (escritor).
- Elena Gómez Martínez (escritora).
- Javier Sierra (escritor).
- Miguel Ángel Yusta (escritor).
- Arturo José González Ascaso (fotógrafo).
- Mª Luisa Rubio Orús (poetisa).
- Ángel Orensanz y Orensanz Foundation.
- Colegio Oficial Aparejadores y Arquitectos Técnicos.
- Colegio Oficial Arquitectos de Aragón.
- Centro Universitario de la Defensa.
- Estudio de Danza María de Ávila.
- FACYDE
- CIOFF
- Polifónica Miguel Fleta.
- Corporación Aragonesa de Radio Televisión (CARTV).
- El Periódico de Aragón.
- Fundación Bodas de Isabel (Teruel) .
- INNETICA
- AEGARE
- GENS XXII
- Fundación SESÉ
- INTA...

Y fuera de nuestra comunidad autónoma:

- Comisión de Cultura del Congreso de los Diputados.
- Ayuntamiento de Sagunto (Valencia).
- Ayuntamiento de Val d'Uxo (Castellón).
- Ayuntamiento de Castelnovo (Castellón).
- Ayuntamiento de Tres Cantos (Madrid).
- Círculo aragonés de Buenos Aires (Argentina).
- Centro Aragonés de La Plata (Argentina).
- Casa de Aragón de Sevilla.
- Tatiana Solovieva Tsvetkova, representante oficial de la Unión de Artistas de Rusia en España.
- FUCI (Federación de Usuarios y Consumidores Independientes)

Acuerdos de colaboración en activo con:

- Ayuntamiento de Zaragoza
- Fundación Hernando de Aragón
- Fundación ECUUP (Educational and Cultural Projects)

Otras acciones y actividades:

- Para el fomento y el progreso de las artes del folclore y la jota de Aragón.
 - Intercambios de información artística y técnica.
 - Realización de estudios y trabajos sobre cuestiones relacionadas con el folclore y la jota y artes afines.
 - Facilitar a la Administración Pública, los informes que sobre materias relacionadas con el folclore y la jota le sean solicitados, así como proponer a la misma las iniciativas que la academia estime oportunas.
 - Editar y difundir estudios artísticos y técnicos sobre el folclore y la jota de Aragón.
 - Investigar en materia de folclore y jota de Aragón.
 - Establecer intercambios, artísticos y culturales con entidades similares nacionales y extranjeras.
 - Clases, talleres, intercambios y seminarios de perfeccionamiento de las distintas especialidades relacionadas con el folclore y la jota.
 - Conceder premios anuales a los mejores de cada especialidad, también a trabajos sobre temas de investigación y becas para la ampliación de estudios relacionados con el folclore y la jota, tanto en España como en el extranjero.
 - Actividades de difusión y concienciación de los ciudadanos, dando a las artes del folclore y la jota, el nivel artístico que merecen, con la constructiva colaboración entre la Administración Pública y las personas relacionadas con el folclore y la jota.
- Hemos firmado convenios de Colaboración con los Ayuntamientos de Zaragoza y Huesca y con la Fundación ECUUP para la difusión de la cultura Aragonesa. Con esta última se ha colaborado en la elaboración de la Web www.lajota.org y la app "La Jota".
- Colaboramos con la Radio Televisión Aragonesa con el "Jotamatón" y con el programa de radio y televisión "5 Jotas".

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con las instituciones públicas y privadas.

Agentes de la comunidad educativa.

Con nuestros socios y académicos.

Con cualquier colectivo, que esté interesado en aprender, elevar nivel, difundir o apoyar el folclore y la jota de Aragón.

Nuestras acciones son siempre interculturales e intergeneracionales.

Seguimos centrados en la internacionalización y en el intercambio cultural y técnico con otros países.

Nuestras acciones nos han valido los siguientes premios y reconocimientos:

Premio Custodio, otorgado por el Partido Aragonés Por la protección, reconocimiento y promoción de la jota aragonesa, uno de los símbolos del patrimonio cultural aragonés

Premio Cachirulo Ilustre, otorgado por la Asociación Cultural El Cachirulo Amigos de la Jota de Zaragoza. Este galardón, individual y colectivo, distingue la difusión y defensa de los valores aragoneses.

Premio aragoneses del Año 2022 en la categoría Cultura, organizados por El Periódico de Aragón y Prensa Ibérica. El objetivo de estos premios es elegir a aquellas personas y colectivos que han sido relevantes durante el año pasado en Aragón en sus respectivas actividades con el fin de darle a nuestro territorio un mayor peso específico.

Nombramiento de La Academia de las Artes, Folclore y de la Jota de Aragón Hija Predilecta de la ciudad de Zaragoza. "Por la promoción que está haciendo de la Jota y de

la candidatura para que sea declarada Bien de Interés Cultural de la Humanidad por parte de la UNESCO".

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Diariamente, nuestra red está en constante actividad y la difusión se hace en tiempo real. Nuestra presencia en las redes sociales y en los medios es constante, todas las semanas tenemos cobertura y publicaciones en todos o en alguno de ellos.

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

Somos una entidad pequeña que no dispone de presupuesto para este tipo de adhesiones. Creemos que nuestro compromiso con la RSA y el ejemplo que damos es suficiente carta de presentación.

¿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 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

Se han realizado reuniones informativas y formativas sobre la Agenda 2030 y los ODS a todas las personas que componen la Academia. También para informar sobre el sello de RSA, lo que supone este compromiso y los temas que tenemos que trabajar y mejorar.

¿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

La Academia cuenta con una asesora de Responsabilidad Social.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

En concreto con el ODS4 Educación de calidad ya que es el que está recogido mayormente en nuestros estatutos y es un fin de la Academia.

El trabajo de la Academia está centrado en la educación relacionada con la Jota.

¿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

Incluirlos de manera transversal en los proyectos y acciones que realizamos y el análisis del impacto del ODS 4.

También es importante la formación de todos nuestros Académicos.

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

Se comunica a toda la Academia y además participan activamente. Es una manera de avanzar e introducir este tema en nuestras actividades ya que directamente no es uno de nuestros fines.