

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

IES EMILIO JIMENO

CIF:Q5068235J

C/Río Perejiles nº:2

50300 - Calatayud

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario se actualiza en septiembre de 2024 y refleja el compromiso del IES Emilio Jimeno con los ODS durante el curso 2023-2024.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

El Instituto IES Emilio Jimeno cuenta con una plantilla de 84 profesores y 12 personas empleadas no docente con un total de 96 trabajadores.

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.

Tras las reuniones de Departamentos de inicio de curso en las que se acuerda el reparto de horarios, el profesorado comunica a Jefatura de Estudios si se acoge al Plan Concilia, acreditando la documentación que corresponde e indicando, en cualquier caso, sus preferencias de horarios de entrada y salida al centro, siempre que la organización y funcionamiento del centro lo permita.

Con todo el personal del centro (docentes y no docentes) garantizar que se aplica la normativa o convenio correspondiente en cuanto a la concesión de días de libre disposición. Posibilidad de convocar sesiones de evaluación o reuniones de órganos colegiados (fuera del horario lectivo "on-line", siempre que las Instrucciones de inicio de curso lo permitan.

Concentración del horario de los docentes con jornada a tiempo parcial en el menor número de días posible a la semana.

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

Encuestas de satisfacción del profesorado y personal no docente.

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

Seguimiento de indicadores registrados por parte del Equipo Directivo:

- Nº de días de Libre Disposición solicitados y concedidos.
- % de concesión de preferencias a docentes acogidos al Plan Concilia.
- Nº de reuniones convocadas on-line de equipos docentes u órganos colegiados.
- Grado de concentración horaria aplicada a docentes con jornada a tiempo parcial.

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

No procede.

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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

En periodos no lectivos de inicio y fin de curso, personal no docente (conserjería y limpieza) puede venir en horario de mañana al centro.

El curso 23-24 se cambió el horario clases turno vespertino, adelantando 30 minutos las clases de la tarde con objeto de terminar más temprano y facilitar además que el profesorado que viaja pueda hacerlo en medios de transporte público.

¿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?!
- 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 procede.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten

el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 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?

Difusión de las Ayudas de Acción Social para docentes que convoca cada año la Administración Educativa.

En relación a otros sectores de la comunidad educativa:

- Gestión de rutas de transporte escolar y ayudas individualizadas para el transporte de alumnado de localidades adscritas al IES.
- Gestión del "Banco de Libros" para alumnado de la ESO.
- Gestión de becas para material escolar o para alumnos con necesidades educativas especiales.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

Facilitar la tramitación de los permisos solicitados por el profesorado.

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://emilijimeno.edu.es/documentos-de-centro/plan-de-igualdad/>

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Existe un responsable de coordinar las acciones previstas en el Plan de Igualdad, así como de su seguimiento y evaluación.

Asimismo un profesor del Consejo Escolar es responsable de dinamizar actuaciones en relación al mismo.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

NO

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 procede en las respuestas anteriores por ser una entidad pública.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En relación al proceso educativo:

- CERTIFICACIÓN ISO 9001 (Sistema de Gestión de Calidad).
- Escuela embajadora del Parlamento Europeo.
- Escuela amiga de UNICEF.

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.)
- 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

- 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?

Tutorización de prácticas para estudiantes universitarios del Máster del Profesorado.

Programas de convivencia con la participación de alumnado voluntario: Compañero Ayudante y Tutor Junior.

Tutorías afectivas personalizadas voluntarias para alumnado con dificultades de aprendizaje o socioemocionales.

Carrera Solidaria "San Silvestre" Save The Children.

Aula de emprendimiento: Promoción del consumo de productos de proximidad y aportación a la Asociación Augusta de Enfermos Mentales.

Manifiesto de solidaridad con las víctimas de la guerra.

Reproducción de la obra plástica "Zapatos Rojos" de E. Chauvet, para sensibilizar sobre las víctimas de violencia de género.

Colaboración con prácticas de jardinería del alumnado del Colegio de Educación Especial Segeda.

Testimonio presos de la cárcel del Daroca en la U.T.E (Unidad Técnica de Rehabilitación) para prevención de consumo de drogodependencias.

Charlas o talleres en colaboración con entidades públicas o privadas sobre temas relacionados con la educación en valores y la prevención de conductas de riesgo. (Salud, Policía, Menores, Amaltea, Rey Ardid...)

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

Públicas: Policía Nacional, EMCA, Servicios Sociales (alternativas a la expulsión y refuerzo educativo), Colegio de Educación Especial (Segeda), U.T.E.prisión Daroca.

Privadas: ASAEME, Rey Ardid, Amaltea, FADEA, AZAJER....

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

Distribuidas uniformemente a lo largo del curso.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Todas las actividades lectivas y complementarias o extraescolares (visitas a museos y exposiciones, asistencia a audiciones, obras de teatro....) van encaminadas a este objetivo por la propia naturaleza de la entidad (Instituto de Educación Secundaria).

Participación voluntaria en programas educativos convocados por la Administración:

- Perspicaz
- Leer juntos
- Poesía para llevar
- Viaje con las Letras
- Ajedrez en la Escuela

- Conexión Matemática
- Proyecto de Innovación en Economía sobre Agenda 2030 y ODS.
- Movilidades de profesorado y alumnado en Programas Erasmus+.

El curso pasado se realizaron numerosas gestiones para solicitar la ampliación de la oferta formativa del centro con la modalidad de Bachillerato de Artes, en la vía de Artes Plásticas y Diseño, modalidad que finalmente fue autorizada y que este curso hemos implantado en el centro con el objetivo de dar respuesta a una necesidad de alumnado tanto de la localidad como de la comarca o comarcas próximas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Alumnado.
Profesorado.
Representantes de familias (AMPA) y familias voluntarias.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Distribuidas uniformemente entre octubre y mayo.

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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

¿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 ha aprobado un Proyecto de Dirección del centro donde estos cuatro ODS corresponden con los valores que pretende desarrollar cada día.

¿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

El Claustro de profesores y el Consejo Escolar del centro aprobó recientemente el nuevo Proyecto Educativo que constituye el documento que refleja las señas de identidad del centro, los valores que lo definen y, para cada valor, las prioridades de actuación. Dichos valores contribuyen a varios de los ODS recogidos en la Agenda 2030, en particular a los objetivos 3, 4, 10 y 16. En este mismo documento se recogen 5 prioridades de actuación para cada uno de los valores asumidos.

URL del documento:
<https://emiliojimeno.edu.es/wp-content/uploads/2024/08/PEC-280624.docx.pdf>

¿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

La evaluación formal se realiza a través de:

- Seguimientos trimestrales y Análisis de resultados de cada evaluación (académicos y de convivencia),
- Encuestas de satisfacción dirigidas a todos los miembros de la comunidad educativa.
- Memoria fin de curso.
- Sistema de Gestión de Calidad: Auditorías internas y externas.
- Evaluación diagnóstico externa en 2º de ESO: CEFYCA

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

Ver prioridades de actuación para cada uno de los valores recogidos en el Proyecto Educativo del Centro, a saber:

- Calidad de la Enseñanza.
- Equidad e Inclusión.
- No-Violencia activa.
- Participación de la comunidad educativa y apertura al entorno.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Cada curso, en la Programación General Anual se concretan objetivos y actuaciones en línea con los ODS priorizados en el Proyecto Educativo de Centro y enmarcados en el Proyecto de Dirección asumido para los próximos cuatro cursos, aunque no se conceptualizan como Plan específico en relación a los ODS. También se establecen objetivos, actuaciones e indicadores para la evaluación en el marco del Sistema de Gestión de Calidad.