

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEFOR IZQUIERDO S.L.

CIF:B50056183

Avda Tenor Fleta nº 57 Pasaje

50008 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Comienzo la actualización de la información de este cuestionario el día 29 de mayo de 2024.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En nuestro centro trabajamos un total de 22 personas, 21 en como profesores titulares, siendo 2 de ellas además Dirección y Jefe de estudios respectivamente, y 1 persona como responsable de Administración.

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.

En Cefor Izquierdo nos comprometemos a fomentar un ambiente de trabajo positivo y flexible que permita a nuestros empleados conciliar su vida personal y laboral. Para ello, hemos desarrollado una serie de políticas sencillas basadas en las necesidades de nuestros profesores y personal de administración.

Recopilación de necesidades:

Para conocer mejor las necesidades de nuestros empleados, hemos realizado entrevistas personales y encuestas. Los resultados nos han permitido identificar diferentes preferencias en cuanto a horarios:

? Horario concentrado: Algunos empleados prefieren tener un horario concentrado para poder dedicar más tiempo a sus actividades personales fuera del trabajo.

? Horario de mañana: Otros prefieren comenzar su jornada a las 8:00 horas y salir antes y otros prefieren entrar a las 10 o más tarde.

? Horario de tarde: Algunos prefieren entrar a las 15 horas y tener un horario más flexible por la tarde.

? Comida: Algunos empleados prefieren quedarse a comer en el trabajo, mientras que otros prefieren ir a casa.

? Jornada partida: Algunos prefieren tener seguidas las clases de la mañana y de la tarde,

mientras que otros prefieren tener un horario partido para poder conciliar con situaciones personales y familiares.

Políticas de conciliación:

En base a las necesidades identificadas, hemos desarrollado las siguientes políticas de conciliación:

? Flexibilidad horaria: Se permite a los empleados solicitar un cambio de horario dentro de ciertos límites, siempre que sea compatible con las necesidades del centro.

? Jornada reducida: Se ofrece la posibilidad de solicitar una jornada reducida, siempre que se garantice la cobertura de las necesidades del centro.

? Teletrabajo: Se permite el teletrabajo de forma puntual y justificada, siempre que sea compatible con las tareas del puesto.

? Permisos retribuidos: Se ofrecen permisos retribuidos para atender situaciones personales y familiares.

? Días libres: Se ofrecen días libres adicionales para compensar las horas trabajadas en exceso.

? Comedor: Se ofrece una zona de comedor con nevera, cafetera y microondas para poder comer en el centro de trabajo.

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 Cefor Izquierdo nos comprometemos a fomentar un ambiente de trabajo positivo y flexible que permita a nuestros empleados conciliar su vida personal y laboral. Para ello, hemos desarrollado una serie de políticas de conciliación y es importante conocer su impacto en el bienestar y la productividad de nuestros empleados.

Objetivos del sistema de valoración:

? Evaluar la eficacia de las políticas de conciliación actuales: El objetivo principal del sistema de valoración es evaluar si las políticas de conciliación que se están llevando a cabo son efectivas para satisfacer las necesidades de los empleados y mejorar su bienestar.

? Identificar áreas de mejora: A través del sistema de valoración, se podrán identificar las áreas en las que las políticas de conciliación pueden ser mejoradas para tener un mayor impacto positivo en los empleados.

? Fomentar la participación de los empleados: El sistema de valoración también tiene como objetivo fomentar la participación de los empleados en la evaluación y mejora de las políticas de conciliación.

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

Para llevar a cabo la valoración de las políticas de conciliación, se utilizarán las siguientes herramientas:

? Encuestas: Se realizarán encuestas periódicas a los empleados para recopilar información sobre su nivel de satisfacción con las políticas de conciliación actuales. Las encuestas deben ser anónimas para que los empleados se sientan cómodos expresando su opinión honesta.

? Entrevistas personales: Se realizarán entrevistas personales a una muestra aleatoria de empleados para obtener información más detallada sobre sus experiencias con las políticas de conciliación.

? Análisis de datos: Se analizarán los datos de absentismo, rotación de personal y productividad para identificar posibles correlaciones con las políticas de conciliación.

Indicadores de valoración:

Para evaluar la eficacia de las políticas de conciliación, se utilizarán los siguientes indicadores:

? Nivel de satisfacción de los empleados: Este indicador se medirá mediante las encuestas y las entrevistas personales.

? Nivel de absentismo: Se compararán las tasas de absentismo antes y después de la implementación de las políticas de conciliación.

? Rotación de personal: Se compararán las tasas de rotación de personal antes y después de la implementación de las políticas de conciliación.

? Productividad: Se compararán los niveles de productividad antes y después de la implementación de las políticas de conciliación.

Plan de acción:

En base a los resultados del sistema de valoración, se elabora un plan de acción para mejorar las políticas de conciliación. El plan de acción debe incluir:

? Objetivos específicos: Definir objetivos específicos y medibles para mejorar las políticas de conciliación.

? Estrategias: Desarrollar estrategias para alcanzar los objetivos específicos.

? Recursos: Identificar los recursos necesarios para implementar las estrategias.

? Cronograma: Establecer un cronograma para la implementación del plan de acción.

? Responsabilidades: Asignar responsabilidades para la implementación del plan de acción.

Comunicación:

Es importante comunicar los resultados del sistema de valoración a todos los empleados. Se informa a los empleados sobre las áreas en las que las políticas de conciliación son efectivas y las áreas en las que se pueden mejorar. También es importante informar a los empleados sobre el plan de acción para mejorar las políticas de conciliación.

Conclusión: en Cefor Izquierdo queremos asegurarnos de que las políticas de conciliación satisfacen las necesidades de sus empleados y contribuyen a su bienestar y productividad.

Recomendaciones:

? Es importante realizar el sistema de valoración de forma periódica para poder monitorizar el impacto de las políticas de conciliación a lo largo del tiempo.

? Se debe involucrar a los empleados en el proceso de valoración y en la elaboración del plan de acción.

? La comunicación es clave para el éxito del sistema de valoración.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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

Caso especial: responsable de administración

La responsable de administración tiene una jornada reducida de mañana, de 9:30 a 14:30 horas. Se le permite salir 30 minutos antes de su hora habitual de salida para poder atender sus necesidades familiares.

Conclusión:

Las políticas de conciliación de Cefor Izquierdo pretenden fomentar el bienestar de nuestros empleados y ayudarles a conciliar su vida personal y laboral. Creemos que un empleado satisfecho y motivado es un empleado más productivo y comprometido con la empresa.

Recomendaciones:

Es importante revisar y actualizar estas políticas periódicamente para que se ajusten a las necesidades cambiantes de nuestros empleados. También es importante comunicar estas políticas de manera clara y efectiva a todos los empleados, como hacemos todos los años.

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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

? Flexibilidad horaria: Se permite a los empleados solicitar un cambio de horario dentro de ciertos límites, siempre que sea compatible con las necesidades del centro.

? Jornada reducida: Se ofrece la posibilidad de solicitar una jornada reducida, siempre que se garantice la cobertura de las necesidades del centro.

? Teletrabajo: Se permite el teletrabajo de forma puntual y justificada, siempre que sea compatible con las tareas del puesto.

? Permisos retribuidos: Se ofrecen permisos retribuidos para atender situaciones personales y familiares.

? Días libres: Se ofrecen días libres adicionales para compensar las horas trabajadas en exceso.

? Comedor: Se ofrece una zona de comedor con nevera, cafetera y microondas para poder comer en el centro de trabajo.

Caso especial: responsable de administración

La responsable de administración tiene una jornada reducida de mañana, de 9:30 a 14:30 horas. Se le permite salir 30 minutos antes de su hora habitual de salida para poder atender sus necesidades familiares.

¿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
- 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?

En Cefor Izquierdo nos comprometemos a fomentar un ambiente de trabajo flexible y adaptado a las necesidades de nuestros empleados. Para ello, hemos desarrollado una serie de políticas de movilidad geográfica que tienen como objetivo reducir o facilitar los desplazamientos de los empleados y ofrecerles alternativas de trabajo más flexibles.

Objetivos del sistema de valoración:

? Evaluar la eficacia de las políticas de movilidad geográfica actuales: El objetivo principal del sistema de valoración es evaluar si las políticas de movilidad geográfica que se están llevando a cabo son efectivas para reducir o facilitar los desplazamientos de los empleados y mejorar su satisfacción laboral.

? Identificar áreas de mejora: A través del sistema de valoración, se podrán identificar las áreas en las que las políticas de movilidad geográfica pueden ser mejoradas para tener un mayor impacto positivo en los empleados.

? Fomentar la participación de los empleados: El sistema de valoración también tiene como objetivo fomentar la participación de los empleados en la evaluación y mejora de las políticas de movilidad geográfica.

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
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 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?

Medidas que aumentan el salario en Cefor Izquierdo (complementarias a las anteriores):

- ? Comisiones: Se pagan comisiones por ventas o por la consecución de otros objetivos específicos a la responsable de Administración.
- ? Cesta de Navidad: Se entrega una cesta de Navidad a todos los empleados.
- ? Comida de final de curso: El último día del curso, en el mes de junio, Dirección invita a todos los profesores a comer a un restaurante.
- ? Celebración de la Fiesta de Graduación: en Junio de cada año celebramos la graduación de los alumnos e invitamos a los profesores a la barra libre que se ofrece posterior.
- ? Aperitivo en las sesiones de evaluación: en las sesiones de evaluación, ofrecemos a los profesores un aperitivo para el descanso.

Medidas que aumentan la calidad en el empleo:

- ? Flexibilidad horaria: Se permite a los empleados tener una mayor flexibilidad en su horario de trabajo, como la posibilidad de teletrabajar o de flexibilizar la entrada y salida del trabajo.
- ? Conciliación de la vida laboral y familiar: Se ofrecen medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, como permisos retribuidos para el cuidado de los hijos o de familiares dependientes, o la posibilidad de trabajar a media jornada.
- ? Formación y desarrollo profesional: Se ofrecen a los empleados formación y oportunidades de desarrollo profesional para que puedan mejorar sus habilidades y conocimientos.
- ? Promoción interna: Se fomenta la promoción interna para que los empleados puedan desarrollar su carrera profesional dentro de la empresa.
- ? Reconocimiento del trabajo bien hecho: Se reconoce el trabajo bien hecho de los empleados a través de premios, reconocimientos públicos o incluso aumentos de sueldo.
- ? Buen ambiente de trabajo: Se fomenta un buen ambiente de trabajo creando un espacio de trabajo agradable, organizando actividades sociales para los empleados o promoviendo la comunicación y el trabajo en equipo.
- ? Planes de igualdad: Se ha implementado plan de igualdad para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.
- ? Planes de prevención de riesgos laborales: Se ha implementado planes de prevención de riesgos laborales para proteger la salud y la seguridad de los empleados.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

- 8. Otras medidas

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

- * Apoyo a la lactancia materna: Facilitamos a las madres lactantes un espacio adecuado para extraer y almacenar leche materna en el trabajo.
- ? Días libres por enfermedad infantil: los empleados disponen de días libres adicionales por enfermedad de sus hijos menores o familiares a su cargo.
- ? Desconexión digital: Fomentamos la desconexión digital fuera del horario laboral, animando a los empleados a no revisar el correo electrónico o las llamadas de trabajo fuera de su horario habitual.
- ? Actividades de bienestar: Organizamos actividades de bienestar para los empleados, como meditación.

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.

No está publicado

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.

En Cefor Izquierdo, aunque aún no contamos con un registro oficial de igualdad, estamos firmemente comprometidos con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Implementamos políticas sólidas para garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para acceder, desarrollarse y prosperar dentro de nuestra organización, independientemente de su raza, religión, edad, sexo, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por ley.

Nuestro compromiso con la igualdad se basa en los siguientes pilares:

- ? No discriminación: Creemos en crear un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Nos comprometemos a no tolerar ningún tipo de discriminación por parte de nadie en la organización.
- ? Igualdad de oportunidades: Ofrecemos las mismas oportunidades de contratación,

formación, promoción y desarrollo profesional a todas las personas, independientemente de sus características personales.

? Diversidad: Valoramos la diversidad como un activo fundamental para nuestra organización y promovemos un ambiente de trabajo donde las personas de diferentes orígenes y experiencias se sientan bienvenidas y valoradas.

Seguimiento y mejora continua:

Para garantizar la efectividad de nuestras políticas de igualdad, realizamos un seguimiento semestral utilizando indicadores clave. Estos indicadores nos permiten evaluar nuestro progreso y tomar las medidas necesarias para seguir mejorando.

Indicadores que utilizamos:

? Representación de la mujer en diferentes niveles de la organización: Monitoreamos el porcentaje de mujeres en puestos de dirección, gerencia, puestos técnicos y otros roles clave dentro de la empresa. El equipo directivo está formado por 4 mujeres.

? Brecha salarial de género: Analizamos la diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en la organización y no existe brecha salarial.

? Satisfacción de los empleados con las políticas de igualdad: Realizamos encuestas periódicas para evaluar la percepción de los empleados sobre las políticas de igualdad de la empresa. Y tenemos un resultado de 9 en su valoración.

? Número de denuncias por discriminación: Registramos y analizamos cualquier denuncia relacionada con discriminación o acoso en el lugar de trabajo. No tenemos ninguna denuncia por discriminación.

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.

En Cefor Izquierdo, la inclusión laboral de personas con discapacidad es una prioridad.

Creemos firmemente en que la diversidad y la igualdad de oportunidades son esenciales para construir una organización más fuerte y exitosa. Por ello, implementamos diversas medidas para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad en nuestra empresa.

Medidas concretas que llevamos a cabo:

? Reclutamiento y selección: Adaptamos nuestros procesos de reclutamiento y selección

para garantizar que sean inclusivos y accesibles para todas las personas, independientemente de su discapacidad. Brindamos información clara y detallada sobre las vacantes disponibles y ofrecemos los apoyos necesarios para que las personas con discapacidad puedan participar en el proceso de selección en igualdad de condiciones.

? Formación y capacitación: Ofrecemos formación y capacitación a nuestros empleados sobre temas relacionados con la discapacidad, sensibilización y promoción de la inclusión. Además, proporcionamos los recursos y apoyos necesarios para que las personas con discapacidad puedan desarrollar todo su potencial dentro de la empresa.

? Adaptación del puesto de trabajo: Evaluamos las necesidades individuales de cada trabajador con discapacidad y realizamos las adaptaciones necesarias en su puesto de trabajo para garantizar su comodidad, seguridad y productividad.

? Promoción de la accesibilidad: Nos esforzamos por crear un entorno de trabajo físico y digital accesible para todas las personas, independientemente de su discapacidad. Implementamos medidas para eliminar las barreras arquitectónicas y tecnológicas y garantizar que todos los espacios y herramientas de trabajo sean accesibles para todos.

? Sensibilización y concienciación: Realizamos campañas de sensibilización y concienciación sobre la discapacidad entre nuestros empleados, clientes y proveedores. Promovemos una cultura de respeto e inclusión donde la discapacidad se valore como una riqueza y no como un obstáculo.

Ejemplo de buenas prácticas en Cefor Izquierdo:

En nuestra empresa contamos con dos profesores con diferentes grados de discapacidad que desempeñan sus funciones con gran profesionalidad y dedicación.

Su experiencia y talento son un activo importante para Cefor Izquierdo y demuestran que la inclusión laboral de personas con discapacidad es posible y beneficiosa para todos.

Estamos convencidos de que la inclusión laboral de personas con discapacidad es un derecho fundamental y una responsabilidad compartida. Por ello, continuaremos trabajando para crear un entorno de trabajo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollar todo su potencial y contribuir al éxito de nuestra organización.

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 Cefor Izquierdo nos enorgullece ser firmantes del Pacto Mundial de la ONU, una iniciativa global que promueve el desarrollo sostenible y la responsabilidad social empresarial.

Mediante la firma de la Carta de Adhesión, nos comprometemos a:

? Apoyar los diez principios del Pacto Mundial: Estos principios abarcan los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Consideramos que estos principios son fundamentales para construir un mundo más justo, equitativo y sostenible.

? Integrar los principios del Pacto Mundial en nuestra estrategia, cultura y acciones cotidianas: Trabajaremos para que estos principios sean un pilar fundamental de nuestra toma de decisiones y de nuestras operaciones diarias.

? Participar en proyectos cooperativos que contribuyan a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Colaboraremos con otras organizaciones para avanzar en el cumplimiento de los ODS, que buscan abordar los desafíos globales más urgentes, como la pobreza, el cambio climático y la desigualdad.

? Comunicar nuestro compromiso a las partes interesadas y al público en general: Seremos transparentes en nuestro compromiso con el Pacto Mundial y compartiremos nuestro progreso con nuestros empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general.

? Elaborar y presentar una Comunicación sobre el Progreso (COP) anual.

Nuestra adhesión al Pacto Mundial refleja nuestro compromiso con la responsabilidad social empresarial y nuestro deseo de contribuir a un futuro más sostenible para todos.

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

- 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.

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.
- 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 definen 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.

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

En nuestro curso, creemos en la importancia de la acción social y por ello colaboramos activamente con diversas entidades y asociaciones.

Entre ellas se encuentra farmaSOLIDARIA, una ONG que trabaja para mejorar el acceso a medicamentos y productos sanitarios para personas en situación de vulnerabilidad.

¿Qué hacemos para colaborar con estas entidades?

? Difusión de su trabajo: Damos a conocer las actividades y proyectos de las entidades con las que colaboramos, utilizando diferentes canales de comunicación como redes sociales, charlas informativas y eventos.

? Recaudación de fondos: Organizamos campañas de recaudación de fondos para apoyar los proyectos de las entidades.

? Voluntariado: Participamos directamente en las actividades de las entidades, aportando nuestro tiempo y esfuerzo para lograr sus objetivos.

La colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza en la campaña de noviembre es una acción fundamental para combatir el hambre y la pobreza en nuestra región. La donación de alimentos por parte de toda la comunidad es crucial para asegurar que las personas más necesitadas tengan acceso a una alimentación básica.

La colaboración reciente con la Asociación Bigotes Callejeros de Zaragoza es también una muestra de vuestro compromiso con el bienestar animal. El trabajo de esta asociación para rescatar, cuidar y encontrar un hogar a perros y gatos abandonados es invaluable. Es admirable que algunos de vuestros alumnos se hayan convertido en voluntarios de la asociación, dedicando su tiempo y esfuerzo a esta noble causa.

La colaboración con Save the Children es especialmente significativa por su enfoque en la promoción de la igualdad de género, la prevención del matrimonio infantil y la protección de la juventud y la infancia. Estos son temas de gran importancia que afectan a millones de niños y niñas en todo el mundo.

Al colaborar con Save the Children, estamos contribuyendo a crear un mundo más justo y equitativo para los niños y niñas.

Aquí hay algunos ejemplos de cómo vuestra colaboración puede tener un impacto positivo:

? Promoción de la igualdad de género: Mediante programas educativos y de

sensibilización, podéis ayudar a desafiar los estereotipos de género y empoderar a las niñas para que alcancen su máximo potencial.

? Prevención del matrimonio infantil: Vuestra colaboración puede ayudar a concienciar sobre los peligros del matrimonio infantil y apoyar a las niñas para que permanezcan en la escuela y tengan un futuro más brillante.

? Protección de la juventud y la infancia: Podéis apoyar programas que brindan a los niños y niñas un entorno seguro y protegido, acceso a la atención médica y educación de calidad, y oportunidades para desarrollarse plenamente.

Estas iniciativas son un ejemplo inspirador de cómo la acción social y el voluntariado pueden marcar una diferencia real en la vida de las personas y los animales.

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

Con Save the Children, el Banco de Alimentos, FarmaSolidaria y con la Asociación de Bigotes Callejeros.

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

En nuestro centro educativo Cefor Izquierdo, la acción social no se limita a eventos puntuales, sino que se configura como un compromiso constante a lo largo del curso escolar.

Creemos firmemente en la importancia de inculcar valores de solidaridad, empatía y responsabilidad social en nuestro alumnado, y por ello, integramos diversas iniciativas a lo largo del año académico.

Colaboraciones a lo largo del curso:

? Noviembre: Colaboramos con el Banco de Alimentos de Zaragoza, organizando una campaña de recogida de alimentos no perecederos para las familias más necesitadas.

? Diciembre: En el marco de las fiestas navideñas, participamos en FarmaSolidaria, una iniciativa que busca garantizar el acceso a productos farmacéuticos básicos para personas en situación de vulnerabilidad.

? Febrero: Nos unimos a la carrera por la infancia de Save the Children, una iniciativa deportiva con fines solidarios que recauda fondos para la protección de los derechos de los niños y niñas.

? Abril: Colaboramos con la Asociación de Bigotes Callejeros, una organización dedicada al rescate, cuidado y adopción de gatos abandonados.

Más allá de las fechas concretas:

Además de estas acciones puntuales, fomentamos la acción social de forma continua a través de diversas actividades:

? Charlas y talleres: Invitamos a ponentes expertos en diferentes temáticas sociales para sensibilizar al alumnado sobre problemáticas actuales y promover la reflexión crítica.

? Voluntariado: Ofrecemos a los estudiantes la oportunidad de participar en proyectos de voluntariado en diferentes entidades sociales, fomentando el compromiso social y la participación activa en la comunidad.

? Campañas de concienciación: Organizamos campañas de sensibilización sobre temas como el medio ambiente, el respeto a la diversidad o la lucha contra la discriminación.

Nuestro objetivo principal es formar ciudadanos y ciudadanas responsables, comprometidos con la construcción de una sociedad más justa y equitativa. A través de las acciones de acción social, buscamos inculcar valores como la solidaridad, la empatía, el respeto por los demás y la responsabilidad social, pilares fundamentales para un futuro mejor.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Cefor Izquierdo, como centro educativo ubicado en Zaragoza, tiene la responsabilidad y el compromiso de fomentar y difundir la rica cultura aragonesa entre sus alumnos, profesores y todo el entorno educativo.

Esta labor no solo enriquece la experiencia educativa, sino que también aporta importantes beneficios a la sociedad en su conjunto.

Principios fundamentales:

? Implicación de las organizaciones: Cefor Izquierdo se involucra activamente en la promoción de la cultura aragonesa, colaborando con diversas instituciones y organizaciones culturales.

? Tejido empresarial aragonés: El centro reconoce la importancia del tejido empresarial aragonés en el apoyo a la cultura, impulsando la colaboración con empresas locales como Rey Corporación, KPMG y otras.

? Responsabilidad Corporativa: Cefor Izquierdo entiende la cultura como un elemento fundamental de la Responsabilidad Corporativa, fomentándola entre sus alumnos y en la comunidad.

? La cultura como motor de desarrollo: El centro reconoce el papel de la cultura como motor de desarrollo económico y social, generando empleo y riqueza en Aragón.

? Diversidad cultural: Cefor Izquierdo valora la diversidad cultural de Aragón, promoviendo el conocimiento y respeto por las diferentes tradiciones y expresiones culturales.

? Crecimiento como sociedad: El fomento de la cultura es esencial para el crecimiento y la cohesión social, creando una sociedad más rica y diversa.

Beneficios de fomentar la cultura aragonesa:

? Enriquecimiento personal: El conocimiento de la cultura aragonesa enriquece la formación personal de los alumnos, brindándoles una mayor comprensión de su identidad y entorno.

? Competencias interculturales: Fomenta el desarrollo de competencias interculturales, esenciales para desenvolverse en un mundo globalizado.

? Sentido de pertenencia: Promueve el sentido de pertenencia a una comunidad, fortaleciendo la cohesión social.

? Desarrollo económico: Contribuye al desarrollo económico de la región, impulsando el

turismo y la industria cultural.

? Imagen de marca: Mejora la imagen de marca de Cefor Izquierdo, como centro educativo comprometido con la cultura y el desarrollo social.

Conclusión:

Fomentar y difundir la cultura aragonesa en Cefor Izquierdo es una tarea fundamental que contribuye a la formación integral de los alumnos, al desarrollo de la sociedad y a la promoción de la región. El centro, a través de diversas iniciativas y colaboraciones, trabaja para mantener viva la rica cultura aragonesa y transmitirla a las nuevas generaciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ejemplos de difusión cultural:

? Visitas a lugares de interés: Cefor Izquierdo organiza visitas a lugares emblemáticos de la cultura aragonesa, como las Cortes de Aragón, para que los alumnos conozcan de primera mano la historia y el patrimonio de la región. O la visita a la Zaragoza de las Mujeres que hacen los alumnos de Formación Profesional Básica.

? Participación en eventos culturales: El centro participa activamente en eventos culturales como las Fiestas del Pilar, Zaragoza Florece, San Valero, San Jorge y Cincomarzada, permitiendo a los alumnos experimentar la cultura aragonesa en vivo.

? Tejido empresarial aragonés: El centro reconoce la importancia del tejido empresarial aragonés en el apoyo a la cultura, impulsando la colaboración con empresas locales como Rey Corporación, Zebra, Deusens, KPMG y otras.

? Colaboración con entidades culturales: Cefor Izquierdo colabora con entidades como la Unión Europea, CaixaForum, Ayuntamiento de Zaragoza y el CIPAJ para ofrecer a sus alumnos talleres, charlas y otras actividades culturales. Tenemos una alumna de 1º de grado superior que es la Antena Informativa del CIPAJ.

El CIPAJ, como Centro de Información y Asesoramiento Juvenil, desempeña un papel crucial en la promoción de la cultura aragonesa entre la comunidad educativa. A través de su antena informativa, el CIPAJ se convierte en un faro que ilumina el rico patrimonio cultural de la región, inspirando a las nuevas generaciones y fortaleciendo su identidad aragonesa.

La antena informativa del CIPAJ se caracteriza por su dinamismo y accesibilidad. A través de diversos canales de comunicación, como redes sociales, boletines informativos y eventos presenciales, el CIPAJ se asegura de que la información sobre las actividades culturales llegue a todos los rincones de la comunidad educativa.

La oferta cultural del CIPAJ es tan amplia como diversa, abarcando un sinnúmero de actividades que abarcan desde las artes tradicionales hasta las expresiones culturales más contemporáneas. Entre las actividades más destacadas encontramos:

? Visitas a museos y monumentos: El CIPAJ organiza visitas guiadas a lugares emblemáticos de la cultura aragonesa, como el Museo Pablo Serrano, el Palacio de la Aljafería o la Catedral de La Seo.

? Talleres y cursos: Se ofrecen talleres y cursos sobre diversas disciplinas artísticas, como jota aragonesa, folclore, artesanía, teatro o literatura.

? Conciertos y espectáculos: El CIPAJ programa conciertos y espectáculos de música, danza y teatro, con especial atención a artistas aragoneses.

? Conferencias y charlas: Se organizan conferencias y charlas sobre temas relacionados con la historia, el patrimonio y la actualidad cultural de Aragón.

? Fiestas y celebraciones: El CIPAJ participa activamente en las fiestas populares aragonesas, como las Fiestas del Pilar o San Jorge, organizando eventos y actividades especiales para los jóvenes.

? Redes sociales: El centro utiliza sus redes sociales (Instagram, Facebook, Tiktok y LinkedIn) para difundir información sobre la cultura aragonesa y compartir las actividades que se realizan.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En Cefor Izquierdo, la cultura aragonesa no es solo una asignatura más, sino un elemento vital que impregna cada rincón del centro durante todo el curso escolar.

Desde septiembre hasta junio, una amplia gama de actividades cuidadosamente planificadas permite a los alumnos sumergirse en la riqueza cultural de su región, fomentando su identidad, sensibilidad y espíritu crítico.

A lo largo del curso, Cefor Izquierdo organiza visitas a lugares emblemáticos de la cultura aragonesa, como las Cortes de Aragón, el Museo Pablo Serrano o la Catedral de La Seo. Estas visitas guiadas no solo permiten a los alumnos conocer la historia y el patrimonio de la región, sino también experimentar la atmósfera única de estos espacios históricos y culturales.

La música, la danza, el teatro y la literatura encuentran un espacio privilegiado en Cefor Izquierdo.

Talleres y cursos sobre jota aragonesa, folclore, artesanía, teatro o literatura abren las puertas a un mundo de creatividad y expresión artística. Los alumnos tienen la oportunidad de descubrir y desarrollar sus talentos, conectando con la esencia de la cultura aragonesa a través de diferentes disciplinas.

Las fiestas populares aragonesas no pasan desapercibidas en Cefor Izquierdo. El centro participa activamente en las Fiestas del Pilar, San Jorge, Cincomarzada y otras celebraciones, organizando eventos y actividades especiales para los jóvenes. Estas experiencias permiten a los alumnos vivir en primera persona las tradiciones y el fervor que caracterizan a la cultura aragonesa.

Cefor Izquierdo va más allá de las aulas, colaborando con diversas entidades culturales de la región. A través de estas alianzas, el centro enriquece su oferta cultural y acerca la cultura aragonesa a la comunidad en general. Conferencias, charlas, conciertos y espectáculos organizados conjuntamente con estas entidades abren el espacio cultural a un público más amplio, fomentando el intercambio y la participación social.

La labor incansable de Cefor Izquierdo en la promoción de la cultura aragonesa deja una

huella imborrable en sus alumnos. Al finalizar el curso, los estudiantes no solo llevan consigo un bagaje de conocimientos y experiencias, sino también un profundo sentido de pertenencia a su región y una apreciación genuina por su patrimonio cultural.

Año tras año, Cefor Izquierdo renueva su compromiso con la cultura aragonesa, adaptando su programación a las nuevas necesidades e intereses de sus alumnos. La búsqueda constante de nuevas propuestas y la colaboración con entidades culturales consolidadas convierten al centro en un referente en la promoción de la cultura aragonesa entre las nuevas generaciones.

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 tenemos informe de Progreso

¿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 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- 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

A lo largo del curso académico, implementamos diversas acciones de difusión para concienciar sobre los ODS y promover su integración en nuestras actividades:

? Integración curricular: Incorporamos contenidos relacionados con los ODS en nuestros programas de formación, sensibilizando a nuestros estudiantes sobre su importancia y relevancia. Tenemos un módulo, que se da en todos los ciclos, que se llama Sostenibilidad.

? Talleres y seminarios: Organizamos talleres y seminarios especializados en temáticas específicas de los ODS, invitando a expertos y organizaciones relevantes, como el que

realizamos en marzo de 2024.

? Campañas de sensibilización: Llevamos a cabo campañas de sensibilización a través de diversos canales, como redes sociales, cartelería y eventos, para promover la adopción de comportamientos sostenibles y responsables.

? Colaboraciones con entidades: Colaboramos con entidades y organizaciones comprometidas con los ODS para desarrollar proyectos conjuntos y ampliar nuestro impacto.

¿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 responsabilidad de integrar los ODS en Cefor Izquierdo recae sobre la directora del centro y el equipo directivo.

Efectivamente, como se ha mencionado anteriormente, Cefor Izquierdo demuestra un firme compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Para llevar a cabo esta importante labor, la institución ha designado a la directora del centro y al equipo directivo como responsables principales de su integración en las actividades diarias.

Esta designación estratégica resulta crucial por diversas razones:

? Liderazgo y visión: La directora y el equipo directivo poseen una visión global de la institución y la capacidad de impulsar iniciativas que alineen los valores y objetivos de Cefor Izquierdo con los ODS.

? Toma de decisiones: Su posición de liderazgo les permite tomar decisiones estratégicas que promuevan la integración de los ODS en todos los aspectos del centro, desde la planificación curricular hasta las operaciones diarias.

? Asignación de recursos: Pueden asignar los recursos necesarios para implementar iniciativas relacionadas con los ODS, garantizando su éxito a largo plazo.

? Motivación e inspiración: Su compromiso y entusiasmo con los ODS pueden motivar e inspirar al resto del personal y la comunidad educativa a sumarse a este esfuerzo colectivo.

Es importante destacar que la integración de los ODS no es una tarea exclusiva de la directora y el equipo directivo.

Se trata de un esfuerzo que requiere la colaboración y participación de toda la comunidad educativa, incluyendo docentes, estudiantes, personal administrativo y familias.

En este sentido, la directora y el equipo directivo deben crear un entorno propicio para la participación activa de todos los actores, fomentando el diálogo, la reflexión y la generación de ideas conjuntas. De esta manera, se puede asegurar que la integración de los ODS sea un proceso inclusivo, significativo y sostenible en el tiempo.

¿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

En Cefor Izquierdo, conscientes de la importancia de medir y evaluar el impacto de nuestras acciones en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), implementamos un sistema de análisis anual para evaluar los avances y desafíos en la integración de estos objetivos en nuestras actividades.

Metodología del análisis:

El análisis anual se basa en una metodología rigurosa y sistemática que comprende los siguientes pasos:

1. Definición de indicadores clave de rendimiento (KPIs):

? Establecemos indicadores específicos y medibles para cada ODS priorizado, alineados con los objetivos y metas establecidos por las Naciones Unidas.

? Estos indicadores abarcan diversas dimensiones, como la cantidad de estudiantes sensibilizados, la implementación de prácticas sostenibles en el centro, la colaboración con entidades comprometidas con los ODS, entre otras.

2. Recopilación de datos:

? Recopilamos datos relevantes de diversas fuentes, incluyendo registros de actividades, encuestas a estudiantes y personal, informes de proyectos, etc.

? Nos aseguramos de que la información sea confiable, precisa y completa para obtener un análisis objetivo del impacto de nuestras acciones.

3. Análisis de datos:

? Analizamos los datos recopilados utilizando herramientas estadísticas y técnicas de evaluación cualitativa.

? Identificamos tendencias, patrones y áreas de mejora en la integración de los ODS en nuestras actividades.

4. Elaboración de informes:

? Elaboramos informes detallados que presentan los resultados del análisis, incluyendo los avances logrados, los desafíos encontrados y las recomendaciones para futuras acciones.

? Estos informes son compartidos con la comunidad educativa y las partes interesadas relevantes.

5. Toma de decisiones:

? Los resultados del análisis anual sirven como base para la toma de decisiones estratégicas en materia de sostenibilidad.

? Implementamos acciones correctivas y planes de mejora para optimizar el impacto de nuestras acciones en el logro de los ODS.

Ejemplo de indicadores clave de rendimiento (KPIs):

? ODS 3: Salud y bienestar:

- o Número de estudiantes que participan en talleres de educación para la salud.
- o Porcentaje de estudiantes que adoptan hábitos alimenticios saludables.
- o Reducción de la tasa de absentismo por enfermedad entre los estudiantes.

? ODS 4: Educación de calidad:

- o Número de estudiantes que participan en proyectos de aprendizaje relacionados con los ODS.
- o Porcentaje de estudiantes que alcanzan los objetivos de aprendizaje en materias relacionadas con los ODS.
- o Nivel de satisfacción de los estudiantes con la integración de los ODS en la formación.

? ODS 5: Igualdad de género:

- o Número de mujeres que participan en programas de formación para el trabajo y el emprendimiento.
- o Porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo en el centro.
- o Nivel de satisfacción de las mujeres con el ambiente laboral en el centro.

El análisis anual de impactos de los ODS priorizados en Cefor Izquierdo ofrece numerosos beneficios:

- ? Mejora continua: Nos permite identificar áreas de mejora y tomar medidas correctivas para optimizar nuestro impacto en el logro de los ODS.
- ? Toma de decisiones basada en datos: Proporciona información valiosa para la toma de decisiones estratégicas en materia de sostenibilidad.
- ? Rendición de cuentas: Nos permite demostrar nuestro compromiso con los ODS y la transparencia en nuestras acciones.
- ? Motivación e inspiración: Sirve como fuente de motivación para el personal y los estudiantes, impulsando su compromiso con la sostenibilidad.
- ? Reconocimiento externo: Nos permite posicionarnos como un centro educativo comprometido con el desarrollo sostenible y obtener reconocimiento por nuestras buenas prácticas.

¿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

Enfoque en los ODS relevantes:

Nos centramos específicamente en los siguientes ODS:

- ? ODS 3: Salud y bienestar: Promovemos estilos de vida saludables y el bienestar a través de la formación en educación para la salud, nutrición y prevención de enfermedades.

? ODS 4: Educación de calidad: Garantizamos una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos.

? ODS 5: Igualdad de género: Fomentamos la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a través de la formación en habilidades para el trabajo y el emprendimiento.

? ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico: Promovemos el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

? ODS 12: Producción y consumo responsables: Adoptamos patrones de producción y consumo sostenibles, reduciendo el desperdicio y promoviendo prácticas respetuosas con el medio ambiente.

? ODS 13: Acción por el clima: Adoptamos medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

? ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: Promovemos sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitando el acceso a la justicia para todos y creando instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

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?

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

Cefor Izquierdo reconoce la importancia de involucrar activamente a toda la comunidad educativa en la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras actividades.

Para ello, implementamos diversas estrategias de comunicación y participación que garantizan la transparencia, la motivación y el compromiso de todos los actores.

Comunicación efectiva:

? Canalización de información: Difundimos información clara y accesible sobre los ODS priorizados, sus objetivos, metas e indicadores de seguimiento a través de diversos canales de comunicación:

o Página web: Creamos una sección específica en la página web del centro dedicada a los ODS, donde se puede encontrar información detallada, recursos educativos y noticias relacionadas.

o Materiales informativos: Elaboramos materiales informativos en diferentes formatos, como folletos, carteles y presentaciones, que se distribuyen en las instalaciones del centro y se comparten con la comunidad educativa.

o Redes sociales: Aprovechamos las redes sociales para difundir mensajes sobre los ODS, compartir experiencias y generar debates entre los miembros de la comunidad educativa.

o Eventos informativos: Organizamos eventos informativos, como talleres, charlas y conferencias, con la participación de expertos y representantes de organizaciones comprometidas con los ODS.

Participación activa:

? Integración curricular: Incorporamos contenidos relacionados con los ODS en los programas de formación de todos los niveles, fomentando el aprendizaje significativo y la reflexión crítica entre los estudiantes.

? Proyectos y actividades: Promovemos el desarrollo de proyectos y actividades relacionados con los ODS, tanto dentro como fuera del aula, brindando a los estudiantes oportunidades para aplicar sus conocimientos y habilidades en la práctica.

? Voluntariado: Facilitamos la participación de los estudiantes en iniciativas de voluntariado y servicio comunitario que contribuyan al logro de los ODS.

? Concursos y premios: Organizamos concursos y premios para fomentar la creatividad y el compromiso de los estudiantes con los ODS.

? Diálogo y reflexión: Creamos espacios de diálogo y reflexión sobre los ODS, donde los estudiantes y el personal pueden compartir sus ideas, preocupaciones y propuestas de acción.

Fomento del liderazgo:

? Identificamos y apoyamos a estudiantes con liderazgo: Buscamos y apoyamos a estudiantes con interés en los ODS, brindándoles oportunidades para desarrollar sus habilidades de liderazgo y promover iniciativas sostenibles dentro de la comunidad educativa.

? Creación de consejos y comités: Formamos consejos y comités de estudiantes y personal para trabajar en la integración de los ODS en las diferentes áreas del centro.

? Reconocimiento y recompensa: Reconocemos y recompensamos a los estudiantes y al personal que se destacan por su compromiso y contribución al logro de los ODS.

Colaboración con familias:

? Informamos a las familias sobre los ODS: Compartimos información con las familias sobre los ODS priorizados por el centro y las acciones que se están implementando para su integración.

? Invitamos a las familias a participar: Fomentamos la participación de las familias en las iniciativas relacionadas con los ODS, organizando actividades conjuntas y proporcionando canales de comunicación para compartir ideas y sugerencias.

? Colaboración en proyectos: Buscamos la colaboración de las familias en el desarrollo de proyectos y actividades relacionados con los ODS, aprovechando sus conocimientos, habilidades y experiencias.