RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ACADEMIA MARCO, S.A.
CIF:A50128511
C/Conde Aranda nº 9
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

28 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

43

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.

En marzo de 2020 se aprueba el plan de conciliación estableciendo como finalidad el diseño de un sistema protocolizado y escrito de medidas de conciliación de vida familiar y personal y de promoción. Siendo los objetivos planteados los siguientes:

1. Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Marco Formación, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, laboral y personal.
2. Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad relativos a la familia, hábitos y costumbres.
3. Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de hijos e hijas menores y personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en Marco Formación.
4. Establecer estrategias de gestión de recursos humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. Mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en Marco Formación, incrementando así el compromiso de las personas trabajadoras con la empresa y con sus valores.
6. Mejorar la calidad del servicio y optimizar la imagen de Marco Formación tanto interna como externamente, trasmitiendo valores de igualdad y equidad. Se realiza un control y seguimiento de las medidas de conciliación y su aplicación, siendo responsables de estos

cometidos la Representación Sindical.

Para el seguimiento, control y evaluación en el plan se incluyen 5 indicadores y se establecen herramientas de seguimiento. Anualmente (o trimestralmente si fuese necesario) se realizan informes de seguimiento del plan.

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

Anualmente, se realizan encuestas de clima laboral y del liderazgo (director, jefes de estudios y titularidad del centro). En estas encuestas se evalúa la satisfacción de los empleados con el centro y su gestión.

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

En el Anexo IV del plan de conciliación se establecen las herramientas de seguimiento adecuadas para el buen funcionamiento del plan. Este documento reflejará el nombre de la persona trabajadora, la fecha que solicita la medida, descripción de la medida solicitada, y si se ha concedido por parte de la empresa dicha medida.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

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

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 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.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 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?

Difícilmente, en nuestro centro, se puede conseguir horarios flexibles a la hora de entrar y salir, y concentración de horas, puesto que al ser enseñanzas presenciales las que se imparten, el alumnado es atendido dentro del horario establecido por el equipo directivo a principios de curso, No obstante, existe el profesorado de guardia que atiende al alumnado en caso de ausencia de otro compañero por motivos de conciliación personal o familiar. Cada uno de los profesores del centro cuenta con horario de guardia para poder atender a los alumnos por las posibles ausencias de otros compañeros, utilizando para ello el plan de contingencia reflejado en la programación de cada módulo. Sin embargo, en contra de la poca flexibilidad del profesorado, el horario del personal de administración y servicios puede adaptarse con relativa flexibilidad, siempre dentro de unos límites impuestos por el horario de atención a los alumnos que se limita los descansos y recreos.

En periodos no lectivos el profesorado realiza jornada laboral intensiva de mañanas.

Para los docentes las vacaciones están establecidas según el calendario escolar, no obstante en momentos puntuales, es posible coger días libres, siempre supervisado por el Equipo Directivo. Sin embargo el personal de administración si que puede disfrutar de vacaciones flexibles a lo largo del curso escolar.

¿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, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Una parte de nuestras horas de trabajo las podemos realizar fuera del centro, para ello una medida que nos ha permitido llevarlo a cabo, han sido los sistemas informáticos, ya que tenemos la posibilidad acceder a los programas que utilizamos, desde cualquier ordenador aunque estemos fuera del centro.

Hace unos años se valoró la posibilidad de cambiar la ubicación del centro de trabajo por otro en las afueras de la ciudad, logrando así un ahorro de costes. Después de un estudio minucioso, se descartó por la facilidad de acceso que tenemos actualmente, al estar situados en el centro de Zaragoza, hay numerosas combinaciones para llegar, autobuses, tranvías e incluso parking para las personas que obligatoriamente necesiten vehículo propio.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios

sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 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?

Cada curso escolar (de septiembre a junio), el horario de cada profesor varía sustancialmente, al tener ciclos formativos de mañana y tarde, según el convenio colectivo la entrega de horarios esta estipulada en septiembre, en nuestro centro el equipo directivo entrega los horarios y módulos a impartir la primera semana de julio. Esta medida es muy valorada por el profesorado ya que permite la organización familiar antes del comienzo del siguiente curso escolar y la preparación de la materia a impartir. Si algún profesor tiene alguna petición relativa al horario, como por ejemplo no entrar a primera hora de la mañana para llevar a los niños al colegio o por cualquier otra causa, puede solicitarla al Equipo directivo antes del comienzo de la elaboración de horarios.

Para aquellos docentes que no tienen la jornada completa en el centro, y completen su jornada laboral en otro centro educativo, la empresa adapta el horario del docente para que pueda compaginar ambos trabajos.

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Facilidad para poder conciliar obligaciones personales y familiares, ampliando las posibilidades de permisos que recoge el convenio colectivo.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Actualmente tenemos implantado el plan de igualdad de centro, de acuerdo a lo establecido en la Orden ECD/804/2021 de 29 de junio para centros educativos.
Paralelamente se ha ido desarrollando el plan de igualdad de empresa según el RD 901/2020 estando pendiente la aprobación por el Equipo Directivo y su presentación.

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.

De cara a conocer la repercusión y el desarrollo de todas las medidas propuestas en este documento, se considera imprescindible hacer un seguimiento y una evaluación del Plan de Igualdad. Para ello, se realiza una evaluación al final de cada curso académico, en el mes de junio, que permite introducir las modificaciones que se consideren pertinentes para mejorar las propuestas realizadas en este documento inicial.
Se evalúa tanto el grado de cumplimiento de los distintos objetivos previstos en el Plan, como el proceso en su conjunto, lo cual incluye el desarrollo de las actividades y la participación en las mismas.
Se utilizan diferentes instrumentos de evaluación:
? Cuestionarios al inicio y al final de cada curso.
? Registros de actividades realizadas y de participación en las mismas.
? Registro de observación de actitudes y comportamientos.
? Reuniones del Equipo de Igualdad
En la evaluación participa con carácter general toda la comunidad educativa a través de la realización de las encuestas, y de modo específico el Equipo de Igualdad, que será quien coordine el procedimiento, diseñe los instrumentos y ponga en marcha todo el proceso.
Así mismo, al finalizar la vigencia del plan, marcada en 3 cursos académicos, se realizará una Memoria Final, cuyas conclusiones servirán para la toma de decisiones con respecto a la permanencia y gestión de un nuevo Plan. Por lo tanto se realizará al finalizar el 24-25.

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.

Se han implantado medidas para la inserción laboral de personas con discapacidad, así como para la asistencia de alumnado con limitaciones.
Todas las aulas están dotadas de medios informáticos permitiendo al profesorado con limitaciones, impartir con normalidad las clases. También se dispone de plataforma salvaescaleras para el acceso a determinadas aulas, así como de ascensor para aquellas personas con movilidad reducida.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En el año 2018, se celebraron reuniones de dirección con el equipo educativo, en estas reuniones dirección manifiesta el deseo expreso de la elaboración de un "Plan de atención a la diversidad" ya que lo considera muy importante para el buen funcionamiento del centro. Al mismo tiempo y, a pesar de que la ocupación de los puestos docentes no está sometida a discriminación de género, a diferencia de lo que ocurre en algunas actividades profesionales, el equipo directivo propone elaborar también un "Plan de igualdad" alineado con la estrategia de la organización en un plazo de 3 años. Posteriormente, se forman equipos de trabajo para elaborar ambos planes.
En septiembre del año 2018 se presenta, se aprueba y se pone en marcha el "Plan de atención a la diversidad".

Respecto al "Plan de Igualdad", nuestra organización ha adquirido el compromiso con la igualdad. Se ha asistido a formación, se han incorporando medidas paulatinamente, tales como la utilización de lenguaje inclusivo en los documentos escritos y se ha llevado a cabo cambios estructurales del centro en cuanto a visibilización. Todo ello ha sido un proceso que ha durado varios años hasta la implantación del Plan de Igualdad.

Todo lo anteriormente expuesto queda reflejado en el "libro de actas" y en la memoria anual.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

De manera habitual, en el centro se realizan diferentes acciones de voluntariado, entre las que destacan las siguientes:

- recogida de alimentos para la Fundación Banco de Alimentos de Zaragoza. La labor del Banco es obtener alimentos por distintas vías, y hacerlos llegar a entidades que, o bien los reparten a su vez a familias necesitadas, o los utilizan en sus comedores sociales.
- colaboración con Aspanoa en la venta de entradas para los partidos benéficos. Aspanoa es una asociación que atiende a los niños con cáncer de Aragón y sus familias, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de los niños con cáncer, apoyar a sus padres e impulsar la investigación contra el cáncer infantil.
- colaboración con la Fundación Adunare, ya que se ha firmado un convenio para que nuestro alumnado realice en la fundación las prácticas para terminar sus estudios. Adunare esta dedicada a dar respuesta a la exclusión social, siendo sus proyectos destinados a familias, jóvenes, salud mental, inserción laboral...etc.

En el año 2019 se implantó un servicio de "Bolsa de empleo" en la que alumnos y ex-alumnos están informados de las ofertas de trabajo que van llegando al centro de las empresas colaboradoras. De esta manera se facilita al alumnado el acceso al mercado laboral y a las empresas colaboradoras se les proporciona candidatos con el perfil demandado para sus necesidades.

En 2021 se llevó a cabo una campaña de recogida de móviles usados en colaboración con Amnistía Internacional, Oxfam Intermon y la empresa Movilbak para el envío a Asia y África. En esta campaña se logró implicar a toda la comunidad educativa, desde la recogida de móviles hasta la entrega.

Desde el año 2021 se organiza en el centro una Jornada de donación de sangre en colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón, previo a la jornada el alumnado de sanitario preparó una presentación de información y concienciación para difundirlo al resto de ciclos.

Durante el último curso escolar se ha colaborado con la Fundación Iluminafrica realizando en el centro una recogida de gafas y lentes en la que participó toda la comunidad educativa.

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

La colaboración con el Banco de Alimentos, Fudación Seur, Aspanoa y Banco de Sangre, suele tener periodicidad anual, sin embargo a lo largo del curso suelen surgir otras colaboraciones como por ejemplo Fundación Iluminafrica en el último curso.

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

Las acciones de voluntario y acción social se realizan a lo largo de todo el curso escolar, algunas como la recogida de alimentos, venta de entradas de Áspanoa y donación de sangre son anuales, pero otras, como la Bolsa de empleo, esta integrada en nuestra actividad y se desarrolla a lo largo de todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Nuestra organización ha adquirido un fiel compromiso con el fomento de la cultura en Aragón, para ello a lo largo del año se llevan a cabo numerosas actividades que contribuyen al fomento de la cultura, entre ellas podemos destacar las siguientes:

1. La Culeca: desde hace dos décadas, el profesorado del centro está inmerso en la tradicional Culeca, una torta grande, tipo bollo que se come el domingo, lunes y martes de Pascua. Así, con el fin último de conocer este preciado dulce típico del final de la Semana Santa, anualmente se degustan tipos diferentes de culeca, procedentes de las localidades de nuestro profesorado, entre los que podemos nombrar Luceni, Remolinos, La Almunia, Almonacid, Lumpiaque, Calatayud, Inogés e incluso localidades fuera de Aragón como Soria, La Rioja o México, en los que ha participado también el alumnado.

2. Colaboración en la revista local ALMONASTIR: en torno a la palabra BARCINO, útil

parecido a una hoz pequeña utilizada para el corte de los racimos de uva, se generó un artículo que se publicó en la citada revista y en el que colaboraron alumnos y profesores de ELE202 1o, encontrando una veintena de nombres diferentes en la localidades de las que proceden tanto los alumnos con el profesorado, y entre los que podemos contar con palabras como Gañibete, Gabino, Corque, Josa, Fastino, Farcino u Hocino.

3. Visita al pueblo de Canfranc. Todo el equipo educativo de sanitario del grado superior de LABORATORIO CLÍNICO Y BIOMÉDICO, han visitado El Laboratorio Subterráneo de Canfranc (LSC), una instalación científica subterránea situada en el término municipal de Aínsa (Huesca) junto al municipio de Canfranc (Aragón, España). Está dedicada a la ciencia subterránea, especialmente a la investigación de la materia oscura y a la detección de sucesos poco probables, y por este motivo está instalada bajo el Pirineo aragonés, a unos 850 metros de profundidad. Aprovechando el viaje, el equipo de sanitario visitó las instalaciones de la Estación Internacional de Canfranc con visita guiada y al centro A LURTE, situado en la antigua "Casa de los Ingenieros" y dedicado a la gestión de los riesgos en montaña dentro del ámbito del Pirineo. A través de su visita descubrimos no solamente cuales son los riesgos en montaña y cómo prevenirlos sino interesantes detalles sobre la reforestación del entorno de Canfranc Estación.

4. Proyecto NUEVAS TONADAS para GAITA DE BOTO ARAGONESA. Uno de nuestros profesores está inmerso en el proyecto de la recuperación y difusión de la Gaita de Boto Aragonesa, colaborando con varios artículos y sobre todo con la edición de partituras para el citado instrumento musical. En este curso se han presentado dos ediciones del citado proyecto a las cuales acudieron profesores y alumnos de nuestro centro.

5. Música y poesía en Chistabín: Uno de nuestros profesores ha colaborado con otro compañero de Salesianos de La Almunia, Jesús Sierra Viñuales, en sus dos libros de música y poesía en Chistabín (dialecto del Valle de Gistaín) titulados Cuarenta Traqueteyos de esperanza y Quarenta sospiros d'amor y vida. A la presentación de estos dos libros acudieron tanto profesores como alumnos de nuestro centro.

6. Desde el centro se participa en el "proyecto Practicum" en el cual alumnos que están cursando el Máster Universitario de Educación Secundaria Obligatoria realizan en nuestro centro las prácticas del Máster, de esta manera adquieren los conocimientos necesarios para completar su formación, experimentan su primer contacto con alumnos, profesores, pueden ver el funcionamiento general del centro, participan en la elaboración de unidades didácticas así como en la impartición de clases.

7. El profesorado del centro imparte charlas informativas en otros centros escolares. El objeto de estas sesiones es dar a conocer las diferentes formaciones que nos proporciona el sistema educativo, así como requisitos de acceso tanto a la formación profesional como a la Universidad.

8. Participación en el programa de "Emprender en la escuela" dirigido a desarrollar y potenciar las características que componen el perfil de una persona emprendedora. Otorgando a los alumnos, los conocimientos necesarios para el desarrollo de una profesión, pero no exclusivamente como asalariados, sino también como profesionales

autónomos.

9. Participación en el concurso "Flip&do" (Zaragoza Activa) cuyo objetivo es crear proyectos de dinamización cultural en los diferentes barrios de Zaragoza.

10. Entre las actividades extraescolares que se realizan con los alumnos, independientes a su formación, podemos destacar las siguientes:
- Visita al Palacio de la Aljafería, realizando un recorrido por la historia del Palacio. Esta actividad sirvió para estudiar el arte mudéjar. Además del referente cultural, la Aljafería acoge entre sus muros a la institución que representa a todos los aragoneses: Las Cortes de Aragón. Esta visita sirvió para que los alumnos entendieran el funcionamiento de los órganos parlamentarios, la presidencia, Mesa de las Cortes, Junta de Portavoces, Comisiones permanentes, etc.
- Ensayos de Toma de Tierra y visita al Centro de Visitantes del Galacho de Juslibol: hacia final de curso, los alumnos y profesores de la familia de Electricidad realizan una jornada en la que se llevan a cabo los ensayos de Toma de Tierra propios de la especialidad y la visita a los Galachos de Juslibol, espacio natural situado sobre un acuífero del río Ebro a dos kilómetros del barrio rural de Juslibol, en el término municipal de Zaragoza, en la margen izquierda del río Ebro, a cuatro kilómetros aguas arriba de la ciudad de Zaragoza.
- Estudio del edificio del Ayuntamiento, de estilo renacentista. Los alumnos analizaron la distribución de la planta organizada a modo de un palacio en torno a un patio central cubierto.
- Visita a la Lonja de Zaragoza se estudió el estilo renacentista del edificio. Los alumnos disfrutaron de su exposición fotográfica compuesta de fotografías cuyo denominador común es que todas han sido realizadas por mujeres y todas son aragonesas o tienen fuerte relación con la Comunidad.
- Recorrido por el barrio de la Magdalena, que es hoy en día la zona más alternativa e intercultural de la ciudad. Los alumnos visualizaron la iglesia mudéjar del siglo XIV. finalizando en las casas de la calle Palomar y estudiando los edificios de ladrillo, los portales de acceso de medio punto, balcones y galería de arquillos. Analizando así, uno de los mejores ejemplos de la arquitectura aragonesa.
- Visita al Mercado Central de Zaragoza, monumento histórico nacional desde 1978 y bien de Interés cultural desde 1.982. Posteriormente se realizó un recorrido para estudiar los comercios tradicionales de la calle Alfonso. Finalmente la visita terminó en el Pasaje del Comercio y de la Industria, que es junto al Pasaje Gutiérrez de Valladolid y al Pasaje de Lodares de Albacete, uno de los tres únicos ejemplos de este tipo de galerías que se conservan en España.
- Visita al Banco de España
- Visita al Museo del Puerto Fluvial y Museo del Foro de Caesaraugusta. Realizamos dicha visita con los alumnos del Ciclo Formativo de Grado Superior de Comercio Internacional porque es un espacio en el que se muestra el antiguo puerto de la ciudad romana de Caesaraugusta, la actual Zaragoza. En la época romana el río Ebro era navegable y el puerto de Caesaraugusta se consideraba el tercero más importante en Hispania. Considerándose al puerto de Zaragoza un lugar estratégico debido a su intenso comercio, como redistribuidor de mercancías como trigo, madera, hierro, vino, etc También aprovechamos para visitar el Museo del Foro que es un espacio dedicado a mostrar los restos del foro de la antigua ciudad romana de Caesaraugusta, los alumnos pueden

observar el mercado donde se intercambiaban los productos que llegaban al Puerto, una cloaca y tuberías de agua potable. Hechos importantes que deben conocer nuestros alumnos, ya que forman parte de la cultura aragonesa.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Desde el centro se pretende involucran a todos los colectivos, si bien hay algunas de las actividades que son propias de los trabajadores tales como "La culeca", otras se realizan con los alumnos ya que en muchas ocasiones se detecta desconocimiento de la cultura aragonesa, pudiendo destacar la visita al Museo del puerto fluvial y Museo del Foro Caesaraugusta antes mencionado.
Del mismo modo, hay iniciativas particulares que logran la participación del profesorado y alumnado.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo de todo el año se van realizando las diferentes acciones, algunas de ellas se repiten anualmente.