

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**ARAGONESA DE SERVICIOS TELEMÁTICOS -
AST**

CIF:Q5000455E

Avda. de Ranillas 3A - 3º Oficina J.

50018 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

Actualmente trabajan en la entidad 75 personas.

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.

La Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos, consciente de que la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la protección de la seguridad y salud de las empleadas y empleados públicos y el avance en la responsabilidad social son elementos fundamentales en el desarrollo de las organizaciones, viene recogiendo y aplicando, desde su entrada en vigor, a todo su personal todos los preceptos de los acuerdos al respecto del Gobierno de Aragón, aunque no hayan sido formalmente ratificados.

- PLAN CONCILIA del Gobierno de Aragón, en vigor desde el 26 de mayo de 2006 (Boletín Oficial de Aragón, ORDEN de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, lo que se ha venido a denominar PLAN CONCILIA)

- ORDEN HAP/713/2017, de 25 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de 23 de mayo de 2017, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa general de Negociación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón sobre medidas en materia social, de promoción de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de reforma de la función pública.

- ORDEN HAP/1323/2020, de 2 de diciembre, por la que se da publicidad al Acuerdo de 25 de noviembre de 2020, del Gobierno de Aragón, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de 13 de noviembre de 2020, de la Mesa Sectorial de Administración General, sobre una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de un 5% de la jornada anual.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se realiza una encuesta de clima laboral, con periodicidad bianual, en la que se pregunta a la plantilla de la Entidad sobre conciliación e igualdad. La encuesta se lanzó por primera vez en el año 2018, y se ha vuelto a lanzar en el último trimestre de 2020. El resultado ha sido una mejora de la puntuación global, como consecuencia de los planes de acción establecidos.

A raíz de los resultados de la encuesta de clima de 2020, se han definido una serie de objetivos de mejora.

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

El área de recursos humanos de AST analiza, con periodicidad anual, las estadísticas de uso por parte del personal de las diferentes medidas de conciliación establecidas, información que es plasmada en la memoria anual de la Entidad.

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?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Flexibilización horaria por personas dependientes:

-máximo de una hora el horario fijo de su jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

-dos horas de flexibilidad horaria si hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial.

Permiso retribuido por asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.

Reducción jornada, cambio de puesto de trabajo, excedencia en circunstancias más beneficiosas, a víctimas de violencia de género.

Adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria a los empleados públicos que se reincorporan al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de naturaleza oncológica o derivadas de enfermedades de especial gravedad.

Bolsa de jornadas recuperables para atención a situaciones familiares derivadas de la pandemia.

¿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
- 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?

Tarjeta transporte urbano, a disposición del personal de AST, para desplazamientos fuera de la oficina por requerimientos de trabajo.

Flota de vehículos para transporte entre los diferentes centros de trabajo.

Vehículo puente con horario establecido entre los centros Pignatelli y EXPO.

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.
- 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.
- 14. Otros

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

Sistema de ayudas de acción social.

- Sistema de ayudas de acción social de acuerdo al DECRETO 176/2014 (reforma del Decreto 184/2005), a favor de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, consistente principalmente en las siguientes modalidades: a) Ayuda para hijos con discapacidad. b) Ayuda para guarderías. c) Ayuda para estudios de hijos a partir de los tres años. d) Ayuda para formación y desarrollo profesional del empleado. e) Ayuda para gastos de sepelio. f) Ayuda de carácter excepcional. Artículo 5. Ayudas para huérfanos de empleados. Este sistema cubre al personal funcionario y laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma adscrito a la Entidad.

- Desde el año 2020 se ha puesto en marcha un sistema de ayudas de acción social para personal laboral de AST, en condiciones similares al anteriormente indicado.

Se dispone de espacios habilitados que permiten el descanso en horario de comida.

Dentro del Plan de formación anual se incluye formación en riesgos psicosociales, gestión del nivel de estrés, mindfulness, ...

¿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?

- Explícitamente regulado el derecho a la atención médica y al acompañamiento de menores y parientes hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad siempre que por razón de enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- Mejora en los permisos por fallecimiento o enfermedad grave (primer grado consanguinidad y afinidad), pasando respectivamente a 6 y 5 días hábiles, en todos los casos con independencia del desplazamiento requerido.
- Asistencia a reuniones de coordinación en los centros de educación especial.
- Permiso por adopción internacional: retribuciones íntegras en lugar de las básicas establecidas en el EBEP.
- Se amplía la duración de la retribución en excedencia por motivo de violencia de género, de los 2 meses establecidos en el EBEP a 6 meses según Plan Concilia.
- Recuperación del complemento al 100% de las retribuciones en situación de incapacidad temporal. Según convenio colectivo, el personal en situación de baja por IT continuará percibiendo el total de sus haberes reales desde el primer día.

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?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web

donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

En octubre de 2019 aprobamos nuestro I Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad, en el que, tras un análisis y diagnóstico de la situación de partida, establecimos 7 objetivos, relacionados con: la integración en la política y estrategia de la Entidad de la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal; garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción; sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la Entidad; mejorar la conciliación; introducir la perspectiva de género y diversidad en las políticas de Prevención de Riesgos Laborales; garantizar que la comunicación desde la Entidad promueva una imagen de respeto hacia la diversidad; y poner en valor y fomentar la contribución a la igualdad efectiva y no discriminación en nuestra esfera de influencia.

https://ast.aragon.es/sites/default/files/plan_ast_v4.pdf

Estos objetivos tienen asociados planes de acción específicos, que son incluidos en nuestro Plan de Responsabilidad Social anual, a fin de facilitar su seguimiento e implantación.

En la actualidad estamos trabajando para la realización del Plan de Igualdad conforme a las exigencias recogidas en el RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, y que modifica el criterio de realización y contenido de los planes de igualdad. Pero en paralelo, en septiembre de 2021 hemos actualizado el Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad para recoger las medidas que la entidad va a impulsar entre 2021 y 2022, hasta la redacción del Plan conforme al procedimiento que regula el Decreto mencionado.

https://ast.aragon.es/sites/default/files/politica_de_igualdad_y_gestion_de_la_diversidad.pdf

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

NO

5. Información adicional.

En AST cumplimos la Ley General de la Discapacidad (RD 1/2013), según la cual, como empresa pública de más de 50 trabajadores, al menos el 2 por 100 son trabajadores con discapacidad.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Las acciones contenidas en el Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad (Plan de Igualdad) se incluyen en nuestro Plan de Responsabilidad Social Corporativa anual (Plan RCS).

El Plan RCS está sujeto a seguimiento trimestral, y por tanto también las acciones del Plan de Igualdad.

Adicionalmente, para los dos planes se hace una evaluación final al término del ejercicio cuyos resultados se comparten con todo el personal.

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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

AST, a través de su dirección - gerencia, ha formalizado su compromiso publico con la Responsabilidad Social Corporativa (Declaración 2017, 2018, 2019, 2020, 2021), uno de cuyos principios es el respeto a las personas empleadas y voluntarias.

AST realiza una memoria anual, en la que reflejamos las principales actuaciones realizadas en cada ejercicio y las magnitudes más relevantes que definen nuestra actividad.

A partir de 2017 la memoria anual incluye el informe anual de actividades, el informe de gobierno corporativo y la memoria de sostenibilidad de la entidad.

La memoria se elabora siguiendo la Guía GRI (Global Reporting Initiative).

Uno de los puntos incluidos en la memoria, es el de Diversidad e igualdad de oportunidades.

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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Acciones de voluntariado:

Jornadas y charlas, impartidas por voluntarios de AST:

- Iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (2018, 2019, 2020 y 2021).
- Café Profesional Coordinadas 2018 celebrado el 21 de marzo de 2018 en el CIEM Zaragoza, con el tema "Mujer, ciencia y tecnología" y la charla "Agitando las estructuras organizativas emerge el talento".
- Evento Women Techmakers, organizado por la asociación "Mulleres Tech", que pretende visibilizar a las mujeres en la tecnología. (2017 y 2018).
- Día de Internet, para fomentar, acercar y comunicar los beneficios de Internet y de las nuevas tecnologías. Desde AST hemos impartido charlas a alumnado de educación primaria y secundaria y a personas mayores y realizado campañas de difusión. "Día de Internet 2019", "Día de Internet 2020" y "Día de Internet 2021".

Acción Social:

- Colaboración con aRopa2, realizando 2 campañas al año de recogida de ropa, desde 2015,
- Programa Tapones para una vida ® promovido por la Fundación SEUR, desde 2017.
- Protocolo para colaborar en la cesión de equipos procedentes de la renovación tecnológica a la plataforma del Tercer Sector de Aragón (2018 y 2019 principalmente).
- Programa de reciclaje de instrumentos de escritura, a través de Terracycle, desde 2019.
- Programa de reciclaje de tóner y tinta, a través de Ecofimática, desde 2019.
- Recogida de pilas y entrega a punto limpio, en la Entidad desde 2018 y extendido al resto del Gobierno de Aragón en 2020..
- Participación en la Semana Europea de la Prevención de Residuos (www.ewwr.), desde 2017.
- Primera campaña de recogida de juguetes: REGALA UNA SONRISA.
- Primera campaña de recogida de alimentos y artículos de higiene con destino al banco de alimentos del Patronato Nuestra Señora de los Dolores.

Más detalle a través de estos links:

<https://ast.aragon.es/nuestros-valores> (apartado Compromiso social)

<https://ast.aragon.es/actualidad/regala-una-sonrisa>

<https://ast.aragon.es/actualidad/dia-mundial-de-internet-2021>

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

Acciones de voluntariado:

Jornadas y charlas, impartidas por voluntarios y voluntarias de AST:

- Iniciativa 11F.
- Coordinadas.
- Asociación Mulleres Tech (evento Women Techmakers).
- Departamento de Educación e Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) del Gobierno de Aragón (día de Internet).

Acción Social:

- aRopa2 (recogida de ropa).
- Fundación SEUR (programa Taponos para una vida).
- Plataforma del Tercer Sector de Aragón (cesión de equipos).
- Terracycle (programa de reciclaje de instrumentos de escritura).
- Dirección General de Cambio Climático y Educación Ambiental (Semana Europea de la Prevención de Residuos - www.ewwr.eu).
- Patronato de Nuestra Señora de los Dolores - <http://www.patronatolosdolores.es/> . (Campaña "Regala una sonrisa" para recoger juguetes nuevos y usados).

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

La periodicidad depende del programa o iniciativa.

Acciones de voluntariado:

Jornadas y charlas, impartidas por voluntarios de AST:

- Iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología (charlas en 2018, 2019 , 2020 y 2021 en varios institutos). La iniciativa tiene periodicidad anual y venimos colaborando en todas las ediciones desde 2018..
- Café Profesional Coordinadas 2018 celebrado el 21 de marzo de 2018 en el CIEM Zaragoza, con el tema "Mujer y tecnología" y la charla "Agitando las estructuras organizativas emerge el talento". Colaboración en función de propuestas desde la organización.
- Evento Women Techmakers, que pretende visibilizar a las mujeres en la tecnología. (2017 y 2018). En 2017 participación con la ponencia "El talento femenino en la gestión y dirección de proyectos y equipos". En 2018 participación con la ponencia "Gestión TI en el Gobierno de Aragón: ¿y si te llaman 55.000 usuarios?"
- Día de Internet, para fomentar, acercar y comunicar los beneficios de Internet y de las nuevas tecnologías. Desde AST hemos impartido charlas a alumnos de educación primaria y secundaria y a personas mayores, y hecho campañas divulgativas en redes. hemos participado en los "Día de Internet 2019", "Día de Internet 2020" y "Día de Internet 2021". La iniciativa tiene periodicidad anual y venimos participando en todas las ediciones desde

2018.

Acción Social:

- Colaboración con aRopa2, realizando dos campañas al año de recogida de ropa, desde 2015, Colaboración permanente, salvo las restricciones provocadas por la pandemia y la legislación aplicable a la actividad.
- Programa Tapones para una vida ® promovido por la Fundación SEUR, desde 2017. Campaña permanente.
- Protocolo para colaborar en la cesión de equipos procedentes de la renovación tecnológica a la plataforma del Tercer Sector de Aragón (2018, 2019). A demanda y en función de la disponibilidad de equipos.
- Programa de reciclaje de instrumentos de escritura, a través de Terracycle. Permanente desde 2019.
- Programa de reciclaje de tóner y tinta, a través de Ecofimática. Permanente desde 2019.
- Recogida de pilas y entrega a punto limpio. Permanente para la Entidad desde 2018 y desde 2020 para el resto del Gobierno de Aragón..
- Participación en la Semana Europea de la Prevención de Residuos (www.ewwr.org). Campaña anual en la que venimos participando desde 2017.
- Campaña de recogida de juguetes, prevista anual desde 2019. En 2020 se vio impactada por la pandemia y las restricciones legales.
- Campaña de recogida de alimentos y productos de higiene para el Patronato Nuestra Señora de los Dolores, realizada entre finales de 2020 y principios de 2021.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Tutorización de alumnos en prácticas, colaborando desde el inicio de AST con diversos centros, y tanto en las sedes de Huesca, Zaragoza y Teruel. Alumnos procedentes del Ciclo Formativo de Grado Superior de Administración de Sistemas informáticos en Red del centro IES Sierra de Guara de Huesca (1 en 2018) y de los Ciclos formativos de Grado Medio de Sistemas microinformáticos y redes, y de Grado Superior de Informática y Telecomunicaciones del CPIFP Los enlaces de Zaragoza (1 en 2018, 2 en 2019, 2 en 2020 y 1 en 2021). Colaboración habitual
- Charlas en la Universidad. Por ejemplo, en 2018, ponencia titulada "Números primos, seguridad y firma electrónica" en la Escuela Politécnica Universitaria de Teruel sobre seguridad y confidencialidad de la información en internet, y su relación con las matemáticas. En 2020, en la Universidad de Zaragoza, la ponencia titulada «Incidencias de seguridad en una administración pública: lecciones aprendidas».
- Foros TIC. "Foro técnico sobre sistemas de información del Gobierno de Aragón" se viene realizando desde 2013 como una vía para mejorar la comunicación e intercambio de opiniones entre todos los actores con responsabilidades TIC dentro del Gobierno de Aragón.
- Visitas CPD. Por ejemplo, en el año 2018 visita al CPD de Walqa (Huesca) de los alumnos del CPIFP Bajo Aragón.
- Visita virtual al CPD de Walqa en el marco de las actividades 11F en 2021.
- Participación en la iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las científicas y de animar la vocación en los

ámbitos de la ciencia, la ingeniería y la tecnología.

- Charlas en relación con el Día de Internet en 2019 en centros educativos y de mayores.
- Campaña Día de Internet 2020 "El valor de Internet en tiempos de crisis". Campaña en internet y RRSS para compartir consejos sobre un uso seguro de las nuevas tecnologías, aprender a detectar bulos y estafas; aprovechar las ventajas que ofrece internet; protegerse de los ciberataques más usuales; etc
- Campaña Día de Internet 2020 "El valor de Internet en tiempos de crisis", específica para escolares, con la colaboración de centros educativos.
- Campaña Día de Internet 2021 " Internet palanca de Transformación Digital y Resiliencia". Campaña en internet y RRSS.
- Campaña Día de Internet 2021 " Internet palanca de Transformación Digital y Resiliencia". Para centros educativos, envío de recursos por correo electrónico a los centros para trabajo con el alumnado.
- Visitas centros telecomunicaciones. Por ejemplo, en 2019 visita al ubicado en El Cebollar (Ordesa).
- Colaboración con el Instituto Aragonés de Administración Pública (IAAP) en la preparación y tutorización de cursos para la formación del personal del Gobierno de Aragón en el campo de las nuevas tecnologías: herramientas, teletrabajo, seguridad,...

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Tutorización de alumnado en prácticas, colaborando desde el inicio de AST con diversos centros educativos en Formación Profesional de las ramas de informática y telecomunicaciones.
- Charlas en la Universidad de Zaragoza.
- Foros TIC, con personal del Gobierno de Aragón y con empresas proveedoras del sector tecnológico.
- Visitas CPD. Centros educativos.
- Iniciativa 11F "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia" con diversos centros educativos.
- Charlas Día de Internet con diversos centros educativos y de mayores.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

- Tutorización de alumnado en prácticas, colaborando desde el inicio de AST con diversos centros, y tanto en las sedes de Huesca, Zaragoza y Teruel. Para cada curso escolar.
- Charlas en la Universidad. A demanda/propuesta.
- Foros TIC. Anual.
- Visitas CPD. A demanda/propuesta.
- Iniciativa 11F. "Fomento de la mujer y la niña en la Ciencia", Evento anual, en el que venimos colaborando desde 2018.
- Día de Internet desde 2019. Anual.
- Visitas centros telecomunicaciones. A demanda/propuesta.
- Proyecto permanente en la web de AST para la difusión, formación y sensibilización en un uso seguro de internet, destinado a toda la sociedad, pero con especial énfasis en colectivos vulnerables.