

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

EL CORTE INGLES, S.A.

CIF:A28017895

Pº Sagasta 3.

50008 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

24 de agosto de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En Aragón alrededor de 2.600 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.

Nuestro modelo de negocio está orientado hacia las personas. Por ello, nuestros empleados son la pieza clave para avanzar y ofrecer el mejor servicio a los clientes y a la sociedad. Mantenemos un equipo comprometido con la empresa y con su trabajo, apostando por su desarrollo profesional y buenas prácticas laborales, por la igualdad de oportunidades y la diversidad de los equipos, así como por un entorno de trabajo seguro y saludable.

La Política Corporativa de Recursos Humanos del Grupo tiene como desafío lograr el desarrollo de todas las personas que forman parte de nuestro equipo, a través del diseño de planes y estrategias que favorezcan la motivación, la confianza y el compromiso de los profesionales.

Los empleados de servicios centrales del Grupo Seguros, que de manera voluntaria así lo deseen, pueden acogerse a la modalidad del teletrabajo tras el acuerdo alcanzado con la representación legal de los mismos. Asimismo, el colectivo de mandos de la red comercial puede acogerse a una jornada flexible que les permite conciliar su vida personal y laboral. En el caso de El Corte Inglés, se aprobó tras la negociación con el Comité de Empresa, a lo largo del ejercicio el primer Acuerdo de Trabajo a Distancia, en vigor desde el 1 de marzo de 2022 y de aplicación a más de 700 empleados de los departamentos de atención al cliente, venta telefónica y gestión de clientes. Asimismo, en este acuerdo se reconocen todos los derechos y garantías que establece el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de

septiembre de 2020, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes de 11 de junio de 2021, entre los que se encuentra la desconexión digital:

- ? Promoción y respeto a la desconexión de los dispositivos electrónicos dispuestos por la empresa durante periodos no laborales (fuera de la jornada, vacaciones, bajas).
- ? Compromiso de no realización de comunicaciones laborales fuera de la jornada establecida, salvo caso de urgencia que requiera de atención inmediata.

Asimismo, entre las medidas de conciliación ofrecidas por El Corte Inglés se recoge tanto lo establecido en el Convenio Colectivo como en el Plan de Igualdad. Entre ellas destacan:

- ? Plan de reincorporación tras excedencias, con el objetivo de garantizar que estas personas se incorporen a su puesto de trabajo en las condiciones óptimas de operatividad.
- ? Número mínimo de fines de semana de descanso al año entre los empleados de los centros comerciales que trabajan más de cinco días de promedio a la semana.

El convenio colectivo de la empresa reconoce, al menos, seis fines de semana de descanso al año. El acuerdo de empresa lo mejora a ocho fines de semana en aquellos centros de apertura generalizada.

- ? Opción de concreción horaria de la jornada laboral en un marco distinto al turno correspondiente. Estas solicitudes son analizadas por la empresa y posibilita los cambios de área, departamento o división si esto favorece la conciliación.

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

Para mantener una relación de confianza con los empleados y fomentar su bienestar es esencial la comunicación bidireccional. Somos conscientes de la necesidad de escuchar a nuestros profesionales, por eso compartimos información relevante, novedades, beneficios sociales y comerciales y ponemos a su disposición diferentes canales para que puedan realizar consultas o exponer inquietudes. Todo ello con el fin de contribuir a fomentar el espíritu de equipo y de cooperación.

NEXO, en sus formatos de aplicación móvil y web, es el canal principal de comunicación interna del Grupo El Corte Inglés. Unimos empresa y personas a través de los servicios digitales y mantenemos una comunicación constante, inmediata y cercana con todos los empleados.

En línea con la estrategia de transformación digital, de mejora de los procesos y alineamiento de canales internos incorporamos de manera constante nuevas funcionalidades. Destaca ?Mi Servicio Sanitario?, para gestionar la salud en el ámbito laboral de una manera rápida y sencilla.

La omnicanalidad se traslada también a la comunicación, por eso, hemos unido el proyecto de podcast CONECTADOS a la megafonía interna de nuestros centros, para que se puedan escuchar a través de NEXO y en nuestros establecimientos. Además, en NEXO Portugal se ha incorporado NEXO TV, un nuevo canal de televisión interno.

También transmitimos mensajes y valores mediante diferentes campañas internas coincidiendo con días señalados (Día Internacional de la Mujer, de la Discapacidad, de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, entre otros). Por ejemplo, en el mes de mayo celebramos el Mes de la Diversidad con el fin de tender puentes e impulsar la integración. Además, nuestros profesionales pueden participar con sus familias en acciones y experiencias deportivas, sociales y culturales a través de la sección de NEXO EVENTOS.

Mantenemos una conversación constante y cercana con nuestros empleados a través de ¿Habla con ECI? o ¿Deja tu comentario?, canales de comunicación bidireccional.

Principales cifras de NEXO en 2022

? 81.481 usuarios únicos

? 39.118.238 sesiones

? 1.429.890 páginas vistas

? 2.694 consultas a través de ¿Habla con ECI?

? 100% de las consultas se resolvieron satisfactoriamente

Existen otros canales de comunicación específicos como ¿VECI News? para ViajesEl Corte Inglés, mediante el cual se comunican todas las novedades relativas al sector y al entorno laboral. Además, fomenta la bidireccionalidad con los empleados y afianza su relación con la empresa. ¿VECI News? ha incorporado un nuevo canal de televisión VECI News TV para potenciar los contenidos audiovisuales

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

Concienciados de la importancia de fomentar el bienestar de los empleados y la influencia que tienen los factores psicosociales en la salud, el Grupo evalúa la gestión de estos factores entre sus empleados. El Cuestionario de Bienestar del Empleado, que se realiza en los establecimientos de El Corte Inglés, analiza factores relacionados con la organización del trabajo, a la vez que constituye un canal de comunicación para expresar las inquietudes de los empleados y hacerles partícipes de las necesidades identificadas para potenciar su motivación y productividad.

A finales del año pasado se presentó un Plan Marco de Acción 2022-2025 que recoge las líneas de intervención a desarrollar en los próximos cuatro años para la gestión de los factores psicosociales, a partir de los resultados obtenidos en esta evaluación.

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.
- 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?

Los convenios colectivos establecen normas mínimas de acuerdo con los requisitos legales, que se pueden complementar con otras establecidas por las empresas del Grupo, en consenso con los sindicatos, para mejorar las condiciones laborales de la plantilla. Entre las medidas que regulan los convenios colectivos destacan:

? Organización del tiempo de trabajo. Varía entre las diferentes empresas del Grupo, en función de lo dispuesto en sus respectivos Convenios Colectivos de aplicación. Asimismo, algunas de las empresas disponen de acuerdos complementarios para la distribución de las horas de trabajo, que tienen en cuenta factores como el tipo de actividad o la estacionalidad. Por ejemplo, en el caso de los centros comerciales de El Corte Inglés, la jornada de trabajo se distribuye en diferentes turnos para cubrir las necesidades del negocio y toda la plantilla conoce sus vacaciones anuales y libranzas desde el principio del año. Adicionalmente, se realizan planificaciones trimestrales en línea con el Acuerdo Horario propio de El Corte Inglés (2018) y que permite comunicar a los empleados con la suficiente antelación sus tiempos de trabajo y de descanso.

? Plazos mínimos de preaviso sobre cambios operacionales. Los cambios significativos que afectan, tanto a los empleados como a los representantes de los trabajadores, cumplen los plazos de preaviso legalmente previstos en todas las empresas del Grupo. En función de cada supuesto, la normativa establece diferentes días de preaviso, que en el caso de modificaciones en la planificación de los trabajadores de El Corte Inglés se fija en 7 días hábiles y para modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo el plazo es de 15 días.

Como hemos comentado anteriormente, en el caso de El Corte Inglés, se aprobó tras la negociación con el Comité de Empresa, a lo largo del ejercicio el primer Acuerdo de Trabajo a Distancia, en vigor desde el 1 de marzo de 2022 y de aplicación a más de 700 empleados de los departamentos de atención al cliente, venta telefónica y gestión de clientes. Asimismo, en este acuerdo se reconocen todos los derechos y garantías que establece el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de 2020, así como lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes de 11 de junio de 2021, entre los que se encuentra la desconexión digital:

? Promoción y respeto a la desconexión de los dispositivos electrónicos dispuestos por la empresa durante periodos no laborales (fuera de la jornada, vacaciones, bajas).

? Compromiso de no realización de comunicaciones laborales fuera de la jornada establecida, salvo caso de urgencia que requiera de atención inmediata.

Asimismo, entre las medidas de conciliación ofrecidas por El Corte Inglés se recoge tanto lo establecido en el Convenio Colectivo como en el Plan de Igualdad. Entre ellas destacan:

? Plan de reincorporación tras excedencias, con el objetivo de garantizar que estas personas se incorporen a su puesto de trabajo en las condiciones óptimas de operatividad.

? Número mínimo de fines de semana de descanso al año entre los empleados de los centros comerciales que trabajan más de cinco días de promedio a la semana.

El convenio colectivo de la empresa reconoce, al menos, seis fines de semana de descanso al año. El acuerdo de empresa lo mejora a ocho fines de semana en aquellos centros de apertura generalizada.

? Opción de concreción horaria de la jornada laboral en un marco distinto al turno correspondiente. Estas solicitudes son analizadas por la empresa y posibilita los cambios de área, departamento o división si esto favorece la conciliación.

En el ejercicio 2021, 1.503 personas en el Grupo se han acogido a su derecho de baja por maternidad o paternidad.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

Como hemos comentado con anterioridad hay una escucha constante a los empleados para poder fomentar su bienestar, el Grupo evalúa la gestión de los valores psicosociales entre sus empleados. El Cuestionario de Bienestar del Empleado, que se realiza en los establecimientos de El Corte Inglés, analiza factores relacionados con la organización del trabajo, a la vez que constituye un canal de comunicación para expresar las inquietudes de los empleados y hacerles partícipes de las necesidades identificadas para potenciar su motivación y productividad.

Los resultados de la evaluación de 2021, que fueron recogidos en el Observatorio de Bienestar, otorgaron una valoración media de 3,53 puntos sobre 5. Se recibieron 35.834 cuestionarios, representando un 59,0% de la plantilla de El Corte Inglés. Estas encuestas de clima laboral permiten detectar nuevas necesidades o intereses de nuestros empleados y con ello impulsar su bienestar en la compañía.

Las temáticas mejor valoradas de esta encuesta fueron: la relación con los compañeros, con 4 puntos sobre 5; las condiciones ambientales, con 3,94 puntos; los horarios de

trabajo, con 3,81 puntos; y la formación para el desempeño, que recibió también 3,81 puntos.

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.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 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?

Todos nuestros empleados tienen los mismos beneficios sociales, con independencia del modelo de contrato que presenten, algunos de los cuales han sido comentados anteriormente. Además, contamos con una serie de beneficios sociales que contribuyen con la satisfacción de los empleados y la mejora en su calidad de vida por pertenecer a las empresas del Grupo. En esta línea, destacamos la oferta de beneficios sociales en el Grupo El Corte Inglés y en Seguros El Corte Inglés:

GRUPO EL CORTE INGLÉS

A través de la Comisión Mixta de la Fundación César Rodríguez y Fundación Ramón Areces, ofrecemos ayudas al estudio para hijos de empleados, tanto de bachillerato como de formación profesional, estudios universitarios y de posgrado. En este ejercicio se han concedido 4.293 ayudas, por importe de 5,0 millones de euros. Para el caso de empleados con hijos con discapacidad, aportamos ayudas económicas a los estudios, que en 2021 han ascendido a 415.770?.

SEGUROS EL CORTE INGLÉS

Grupo Seguros, además de contar con las medidas aplicables a todo el Grupo, cuenta con un Plan de Previsión Asegurado para todos sus trabajadores, financiado al 100% por la compañía. Con este plan, se realizan aportaciones anuales que pueden consolidarse a partir de los 5 años de antigüedad en la firma, cubriendo casos de fallecimiento, invalidez, enfermedad grave, desempleo y jubilación. En 2021, la aportación a este plan ha sido de más de 470.000?.

Contamos con un Servicio Sanitario propio realiza exámenes médicos a sus empleados y pone a su disposición servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo. Entre las campañas y programas realizados en 2021 en relación a la vigilancia de la salud se encuentra:

? Programa de promoción de la salud general, mediante la realización de pruebas realizadas voluntariamente por los empleados. Estas pruebas se pueden llevar a cabo por solicitud del trabajador o por consejo médico, independientemente de las pruebas asociadas a los protocolos que se le asignen en función de los riesgos de su puesto de trabajo. En el año 2021, participaron un total de 6.929 empleados.

? Campaña de la gripe, con la finalidad de proporcionar una cobertura de vacunación amplia entre todos los empleados que reduzca las posibilidades de padecer la enfermedad. Durante la campaña en 2021, se administraron 11.675 vacunas.

¿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
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

otras de las medidas que se llevan a cabo

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.

Política Corporativa de Igualdad y Diversidad:

<https://www.elcorteingles.es/recursos/informacioncorporativa/doc/>

<portal/2018/01/30/politica-de-igualdad-y-diversidad-el-corte-ingles.pdf>

De la misma forma, todas las empresas del Grupo en España y Portugal disponen de su propio Plan de Igualdad, tomando como referente el Plan de Igualdad de El Corte Inglés. A partir del mismo, y para adaptarse a la nueva normativa RD 901/2020 y RD 902/2020, los planes de igualdad del Grupo fueron renovados durante el ejercicio, comenzando en junio

de 2022 con la aprobación del III Plan de Igualdad de El Corte Inglés y continuando con la firma del resto de planes durante los meses de julio y agosto. Las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad de cada una de las empresas realizaron evaluaciones finales de todos ellos con valoraciones positivas, dando por cumplidos los objetivos fijados en dichos planes.

Los principales ejes de actuación del III Plan de Igualdad de El Corte Inglés, y que sirven como referente al resto de empresas del Grupo, son:

? Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y selección.

? Ofrecer mayores oportunidades a los empleados para la promoción y el desarrollo de una carrera profesional dentro de la empresa, como mejor vía para la retención del talento.

? Mejora de las políticas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y seguir fomentando la corresponsabilidad para el desarrollo profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

? Velar por la transparencia salarial y respetar y garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.

? Garantizar un entorno de trabajo libre de todo tipo de acoso sexual y/o por razón de sexo, trabajando en la prevención como mejor medida de tratamiento de los posibles casos que pudieran surgir

? Reforzar el compromiso de la empresa con las mujeres víctimas de violencia de género..

Para realizar un seguimiento trimestral de los planes de igualdad y coordinar todas las medidas, iniciativas y campañas puestas en marcha en este ámbito, contamos con un Grupo de Igualdad Corporativo, constituido por representantes de todas nuestras empresas. Entre estas iniciativas destacan:

? La elaboración de informes de indicadores de seguimiento sobre diversidad e igualdad.

? La organización de encuentros con los equipos de Recursos Humanos sobre temas de actualidad, así como sesiones formativas sobre cumplimiento normativo.

? El diseño de campañas con motivo de la celebración de conmemoraciones internacionales, como el día de la mujer y niña en la ciencia, día de la igualdad salarial, semana del orgullo LGTBI, mes europeo de la diversidad o campañas contra la violencia de género.

? Promover procesos de acceso y selección de personas que eviten la segregación vertical y horizontal.

? Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

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.

Todas las empresas del Grupo en España y Portugal disponen de un Plan de Igualdad y contamos con un Grupo de Igualdad Corporativo, constituido por representantes de cada una de las empresas del Grupo, que se reúnen trimestralmente para realizar un seguimiento de los planes de igualdad y las medidas que se llevan a cabo a lo largo del

año.

También se elaboran informes mensuales para evaluar el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad y anualmente se presentan informes de seguimiento a las comisiones de seguimiento de cada una de las empresas del Grupo para evaluar el cumplimiento de los objetivos y programas planificados en el año en dichos planes. El resultado de la evaluación del ejercicio ha arrojado un cumplimiento muy satisfactorio de los programas previstos, y a cierre del ejercicio se está negociando con la Representación Legal de los Trabajadores la adaptación de los planes de igualdad a la nueva normativa estatal.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Como hemos explicado en puntos anteriores se elaboran informes mensuales para evaluar el cumplimiento de la Ley General de Discapacidad y anualmente se presentan informes de seguimiento a las comisiones de seguimiento de cada una de las empresas del Grupo para evaluar el cumplimiento de los objetivos y programas planificados en el año en dichos planes.

En nuestra región desde RR.HH. se trabaja de forma conjunta con entidades y con la Administración pública para la contratación e inserción laboral de personas con discapacidad o en exclusión social. Así, en los centros de Aragón, se supera ampliamente el porcentaje indicado en la normativa de personas contratadas en esta situación.

Colaboramos con entidades como ATADES, Fundación Rey Ardid, Fundación Down, Cruz Roja o la ONCE:

Además de las personas que forman parte de nuestra plantilla contamos con dos corner con venta de productos realizados por personas de diferentes fundaciones aragonesas como son Gardeniers de ATADES con stand propio en Hiperco Gran Casa, espacio atendido por personal de ATADES o el corner de Fundación Rey Ardid en El Corte Inglés de Puerto Venecia

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 ejercicio nuestros empleados recibieron formación en materia de igualdad de oportunidad, diversidad e inclusión. Además, mantenemos diferentes acuerdos para fomentar estos valores:

Colaboradores Acciones Cruz Roja y Secretaría de Estado de Igualdad y Contra Violencia de Género

Talleres de formación para mujeres víctimas de violencia de como parte de la firma de un protocolo de colaboración con Cruz Roja y la Secretaría de Estado.

Fundación Adecco Formamos parte de la alianza CEO por la Diversidad, de la Fundación Adecco, a través de la cual impulsamos la innovación en estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas españolas, en colaboración con los líderes y equipos de importantes compañías de diversos sectores.

Fundación ONCE Convenio en materia de Responsabilidad Social Corporativa, accesibilidad universal, y empleo y formación para personas con discapacidad.

Fundación Seres Participamos en los Labs de Diversidad, Demografía e Impacto Social. Con esta colaboración se promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad con actuaciones responsables alineadas con la estrategia de la compañía y generando valor para todos.

Alianza CEO por la Diversidad Esta alianza busca impulsar la innovación en estrategias de diversidad, equidad e inclusión en las empresas españolas. Promovida por la Fundación CEOE, la fundación Adecco y más de 60 CEOs de empresas españolas.

Amfori-ONU Mujeres Firmantes del Women Empowerment Principles (WEP). Nos guiamos por los principios para el empoderamiento de la mujer establecidos por ONU Mujeres y por el Pacto Global de Naciones Unidas, que orientan a las empresas sobre cómo promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo y en la sociedad.

Target Gender Equality del Pacto Mundial de Naciones Unidas (TGE) Formamos parte de esta iniciativa en la que participan más de 300 empresas de 19 países para eliminar barreras del empoderamiento económico de las mujeres y contribuir para alcanzar la meta 5.5 de los ODS, que exige la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo para 2030

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la

empresa.

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 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.
- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

- 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?

Plantaciones de árboles en el Bosque de los Zaragozanos

Colaboración con el Banco de Alimentos en recogida de alimentos e información a clientes

de las Operaciones kilo o la Gran Recogida.

Elaboración de campaña de donación entre empleados de juguetes, no bélicos, no sexistas, para Asociación Sonrisas y ASPANOA para que puedan repartir a los niño@s ingresados en los Hospitales de Zaragoza en Navidad.

Son muy numerosas todas las acciones que llevamos a cabo respecto a la acción social abarcando desde patrocinios solidarios (desarrollado en las anteriores preguntas el cuestionario del Sello RSA) a donaciones y difusión de muchas causas.

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

Ayuntamiento de Zaragoza, ASPANOA, Asociación Sonrisas y Banco de Alimentos en temas de voluntariado.

En lo que respecta a Acción social son numerosas las asociaciones y Fundaciones con las que trabajamos y colaboramos a lo largo del año en diferentes áreas tales como, entre otras muchas, : AECC, ASPANOA, Cruz Roja, ASAPME, Fundación Rey Ardid, Fundación Down, ATADES, Hospital psiquiátrico Nuestra señora del Carmen o Believe in Art.

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

Se realizan anualmente o varias veces al año, dependiendo de la actividad y de las necesidades de las entidades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Entendemos la cultura como motor de desarrollo e instrumento de cohesión social y, por ello, nos preocupamos por acercar la cultura a la sociedad, a través del apoyo a artistas, actividades, instituciones públicas o privadas y otras vías que promueven el valor de la cultura. Contamos con 21 salas de Ámbito Cultural repartidas por distintos centros de toda España, y 3 en Portugal, en las que organizamos presentaciones de libros, exposiciones de arte, actuaciones musicales, cursos y coloquios, abarcando así los diferentes ámbitos de la cultura para el interés de todos los públicos.

Además de formar parte de COPELI, entidad que organiza la Feria del Libro de Zaragoza y el Día del libro, en el que participamos asiduamente, realizamos diferentes patrocinios culturales como la Aguja Goyesca, el festival Zaragoza Florece, del Premio Literario Premio Primavera y apoyamos en actividades para la difusión del Día del libro infantil y juvenil o del Día de la niña y la mujer en la ciencia o Zaragoza Florece.

En Zaragoza contamos con una Sala de Ámbito Cultural ubicada en el centro de El Corte Inglés de Independencia, abierta al público con actos gratuitos desde hace de 20 años. Se ha convertido en un referente cultural, tanto para el público como para editoriales, autores, pintores, artistas, expertos en cine, música, teatro o poesía, donde muestran sus obras y las dan a conocer al público y a los medios de comunicación. Por otro lado, se pone en marcha el patrocinio del espacio del Kiosco de las Letras del Patronato Municipal de Bibliotecas, Educación y Universidad Popular en el Parque Grande José Antonio

Labordeta. Un espacio de dinamización cultural en el que tienen lugar talleres, charlas, presentaciones de libros, etc. todos los fines de semana hasta finales de octubre de 2023, además de periodos señalados como: Festival de Zaragoza Florece o la Feria del Libro de Zaragoza.

En particular, además de la inversión para este espacio del Patronato de Bibliotecas (Ayuntamiento de Zaragoza), se financia la intervención artística de ilustradora aragonesa Blasina Rocher, quien realizó un mural en directo para decorar una de las zonas del Kiosco el día de su inauguración, 19 de mayo de 2023. También, se invirtió en publicidad del mismo, a través de las redes sociales nacionales de El Corte Inglés.

En septiembre de 2023, está cerrada una actividad de 'Cafés, libros y otras movidas' con el músico y escritor Santi Balmes, donde el cantante presentará sus últimos libros de la mano de Ámbito Cultural de El Corte Inglés, Ayuntamiento de Zaragoza, Cafés San Jorge y el Festival Vive Latino.

Ciclos del curso 2022 /2023:

- Club de Lectura de Ámbito Cultural. (Encuentro mensual en el que se traen a la sala escritoras y escritores relevantes a nivel nacional y a nivel local).
- ¡Es hora de contar científicas! con Cuentacientíficas. (Actividades y talleres de forma trimestral que se intensifican en el mes de febrero).
- Encuentros con la Ciencia con la Universidad de Zaragoza. (Charlas de divulgación científica que se realizan de forma mensual). Participan: Universidad de Zaragoza, Academia General Militar, Ayuntamiento de Zaragoza (Etopía) el Colegio Oficial de Químicos de Aragón y Navarra, etc.).
- El arte de lo legal con la Universidad San Jorge. (Cada dos meses, se realizan encuentros para conocer los aspectos legales de disciplinas artísticas, etc.).
- 'Los escritores hablan' con la Asociación Aragonesa de Escritores. (Cada dos meses tienen lugar actividades de dinamización cultural con escritores y escritoras aragonesas).
- Turismo Gastronómico en Aragón con la Asociación Aragonesa de Gastronomía. (Encuentro mensual en el que se pone en valor la gastronomía aragonesa, en este caso, desde el punto de vista turístico) Participa: Gobierno de Aragón.
- 'Mujeres con Arte que han hecho Historia' con la Dra. en Historia del Arte por la Universidad de Zaragoza, Elena Andrés Palos. (Charlas de divulgación del papel de la mujer en el mundo del arte).
- Tertulia cinematográfica con la Tertulia de Cine Perdiguier, la tertulia de cine más antigua de España. (Tertulias de cine de forma bimensual siguiendo la actualidad del mundo del cine con tertulias en torno a: los Goya, los Oscar, el Festival de Cannes?).

- Semana de Goya en Zaragoza (exposiciones, conferencias, presentaciones de libros, cortometrajes, etc. en torno a la figura de Goya) Se celebra a finales del mes de septiembre y participan: Cámara de Comercio, Ayuntamiento de Zaragoza, Diputación Provincial de Zaragoza y Ayuntamiento de Fuendetodos.

En el año 2022 se realizó la exposición de grabados inspirados en Goya por el artista Jorge Andía, se presentó el libro 'El retrato de la madre de Goya' de Domingo Buesa y se realizaron las siguientes conferencias: 'Las mujeres que inspiraron a Goya' por la Dra. Elena Andrés; 'Goya y el cine' por la Tertulia de Cine Perdiguer y 'Técnica, táctica y estrategia en los grabados de Goya' por Jorge Andía.

- Martes de cultura de la Junta Coordinadora de Cofradías de Zaragoza. Encuentros culturales los tres martes previos al inicio de la Semana Santa. (Con la colaboración de la Junta Coordinadora de Cofradías de Zaragoza, Ayuntamiento de Zaragoza y Diputación Provincial de Zaragoza).

- Tertulia de salud coordinada por el Dr. Guillermo Pascual que pertenece al comité de bioética del Gobierno de Aragón en Salud. Dos conferencias: una el 29 de noviembre de 2022 con el Dr. Javier Lacruz, y otra el 28 de septiembre de 2023 con el Dr. Diego Royo sobre salud mental.

Otros eventos/acciones en las que participamos:

· Colaboración en la grabación del cortometraje Pálido Monstruo basado en el libro de Juan Bolea con el mismo título de la editorial Planeta. La grabación se realizó durante el mes de junio de 2022, y su estreno tuvo lugar en septiembre de ese mismo año.

· El 29 de septiembre de 2022 tuvo lugar la conferencia en torno al libro: 'Musicoterapia: abordaje en salud mental infanto juvenil' del Dr. Miguel Ángel Diví que cuenta con una amplia trayectoria profesional y académica, y es Director académico del máster en musicoterapia avanzada de la Universidad de Zaragoza.

· El 26 de septiembre de 2022, colaboramos con la Cámara de Comercio de Zaragoza con la organización de un encuentro con el editor de uno de los grupos editoriales más importantes de Europa: Penguin Random House, Gonzalo Albert. El acto se incluyó dentro de su ciclo 'Conversaciones' bajo el título 'El apasionante mundo editorial' y en el, Isabel Paricio, directora de Comunicación y RR.II del Corte Inglés de Aragón entrevistó a Gonzalo Albert, director literario de Suma y Plaza & Janés Ficción Nacional en Penguin Random House.

<https://redaccion.camarazaragoza.com/conversaciones-el-apasionante-mundo-editorial/>

· GastroArtesanía:

El 30 de septiembre de 2022 tuvo lugar la conferencia de la foodie Silvia Sancho dentro de la colaboración con GastroArtesanía bajo el título: 'La experiencia completa en la nueva era de la gastronomía'.

Durante el mes de octubre de 2022, tuvo lugar la exposición 'Del arte a la mesa' una exposición de Artesanos de Aragón dentro de las actividades de la segunda edición de Gastro artesanía (Gobierno de Aragón). En ella se pueden ver los platos que se sirven en el menú del Pilar que se ofrece en el restaurante de El Corte Inglés de Sagasta hasta la primera quincena de octubre, creando una experiencia aragonesa de gastronomía total. Platos de artesanía de Aragón junto con alimentos de la tierra y recetas tradicionales elaboradas por los cocineros de El Corte Inglés.

Recibimos el premio de GastroArtesanía, Gobierno de Aragón por la colaboración realizada con Artesanos de Aragón. (Nos lo entregaron en noviembre de 2022).

- Día de las librerías: proyección de la película de Isabel Coixet: 'La librería'. (11 de noviembre de 2022)

- El 22 de diciembre de 2022 se presentó el libro de Patricia Ramírez, más conocida como Patri Psicóloga titulado: 'Vivir con serenidad: 365 consejos'. Patricia Ramírez es psicóloga, escritora, conferenciante y divulgadora en diferentes medios de comunicación. Es licenciada en Psicología, tiene un máster en Psicología Clínica y de la Salud y un doctorado en el departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Universidad de Granada.

- Abejar Radio: es la radio del Centro Neuropsiquiátrico Nuestra Señora del Carmen, un proyecto hecho por pacientes y profesionales del centro en el que colaboramos con la realización de programas en directo en la sala de Ámbito Cultural, donde damos voz a todos ellos celebrando: el día de la salud mental en octubre, el Día Mundial de la Diversidad Funcional en noviembre y el día de la radio en febrero. Además, este año 2023, coincidiendo el día de la salud mental con las fiestas del Pilar, realizarán un programa especial sobre las fiestas.

- Mes de la Mujer y la Niña en la Ciencia: en el mes de febrero las actividades giran principalmente en torno a la celebración del 11F. En este año 2023, por ejemplo, ha tenido lugar la exposición Nanoasalto en colaboración con el Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón (Universidad de Zaragoza y CSIC) durante todo el mes, con intervenciones de los artistas y científicos explicando sus trabajos. Además, toda la semana del 11 de febrero se dedicó a la divulgación científica, y las actividades infantiles de los viernes también fueron sobre ciencia (Taller Eurekart, cuentacuentos y taller del libro 'Cuentos del cielo: una iniciación a la astronomía' y 'disfruta de la ciencia con Pitiflú').

- Día del Cáncer Infantil: junto con Aspanoa y el Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón se divulgó un proyecto de investigación pionero en Aragón sobre el que se está investigando en la actualidad: 'plantando cara al cáncer cerebral infantil' por la Dra. Patricia Sancho.

- Mes de la mujer: el mes de marzo tiene como eje la realización de presentaciones de libros, conferencias, etc. en las que las mujeres son protagonistas. Por ejemplo, se realizó la exposición con la artista Blasina Rocher, una muestra llena de colores vivos, inspiración floral, y la búsqueda de la luz y belleza a través del empoderamiento femenino.

Este mes, además, se dio difusión a través de una conferencia a la exposición que el Ayuntamiento de Zaragoza había realizado en el Paseo de la Independencia: 'Las mujeres que fuimos. Oficios que ya no existen?'. La periodista, gestora cultural y coordinadora de la exposición, Marian Rebolledo fue la encargada de realizar la conferencia.

Por otro lado, se habló de 'Pioneras del cine: la otra historia del cine español?', una conferencia impartida por Ana Asensio de la Tertulia Cinematográfica Perdiguier.

Finalmente, se contó con escritoras como Julia Navarro y su libro 'Una historia compartida?', Marga Sánchez y su obra 'Prehistorias de Mujeres?', María Frisa y su libro '¿Quién es Olimpia Wemberly?' o escritores como Luis Zueco, que en su último libro habla del papel de la reina Isabel la Católica en el juego del ajedrez con 'El tablero de la Reina?.

- Día de la poesía: celebrado este 2023 con la Asociación Aragonesa de Escritores bajo el lema: 'Voces y letras de Aragón?.

- Ámbito Cultural acoge la conferencia: 'Trucos y consejos para educar en redes sociales sin ser nativo digital?' de Laura Davara dentro del programa 'Mujeres Líderes en Educación?' coordinado por Ana María Farré.

- Conferencia del Dr. José Carlos Fuertes Rocañín, Doctor en Medicina y Cirugía, y especialista en Psiquiatría sobre una de sus últimas publicaciones, bajo el título: 'Querer... no siempre es poder?'. Colaborador habitual de tertulias radiofónicas y de diversos programas de televisión y prensa escrita sobre aspectos psiquiátricos forenses como Espejo Público de Antena 3 TV, Aragón Radio, Onda Cero Aragón. Aragón Digital o el semanario Tiempo de Hoy.

- Día del Libro, además de celebrarlo en el Paseo de la Independencia, el día previo a este, el 22 de abril tuvo lugar la entrega de premios en el Gobierno de Aragón del Concurso de Jóvenes Periodistas realizado con el medio Go Aragón.

El certamen de periodismo escolar GoAragón busca encontrar a los mejores periodistas en diferentes categorías, grados educativos. Este proyecto se realiza junto con la Dirección General de Turismo de Aragón, el CPA Salduie y Ámbito Cultural El Corte Inglés. Con ello se pretende crear una oportunidad para que la comunidad escolar se familiarice con el periodismo, el manejo de la información y las nuevas tecnologías, así como desarrollar su capacidad de exposición, redacción y creatividad.

- Festival Aragón Negro: Ámbito Cultural es una de las sedes oficiales del festival con actividades durante todo el periodo de duración del mismo, que tiene lugar en el mes de mayo.

- Zaragoza Florece: en la sala se realizó una exposición de la artista mexicana y afincada en Aragón, Maribel Moratilla, 'Flores urbanas?', un paseo por una reproducción de algunas de las esculturas más icónicas o desconocidas de la ciudad de Zaragoza que se han visto

inundadas de flores. Utilizando la técnica del collage y pintura al óleo. Además, las fechas previas al festival se realizan talleres en la sala y se proyectan películas para concienciar del cuidado del medio ambiente como ¿Lorax?.

En el marco del Zaragoza Florece se realiza también el patrocinio del espacio de dinamización cultural del Kiosco de las Letras.

- Feria del libro

- ¿Un cuento, una sonrisa? acción en la que participamos tanto en el periodo de navidad como para la feria del libro de Zaragoza, donde se visita el aula hospitalaria del Hospital Infantil para leer cuentos a los niños ingresados y se hacen donaciones al hospital.

- Día del Medio Ambiente (junio): Taller de recicladas con el libro de la escritora aragonesa Isabel Paricio: ¿Zazéz y el Hada Mar te ayudan a reciclar?.

- Actividades infantiles y juveniles en Navidad

Además, también se realizan conferencias, talleres o presentaciones de libros con otras instituciones como: Guardia Civil, Policía Nacional, Fundación Rey Ardid, Aspanoa, Asociación Española Contra el Cáncer, etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Realizamos colaboraciones con numerosas entidades como, por ejemplo:

Ayuntamiento de Zaragoza, Universidad de Zaragoza, Universidad de San Jorge, Gobierno de Aragón con Alimentos de Aragón, Cámara de Comercio, Academia Aragonesa de gastronomía, Festival literario Aragón Negro, COPELI, editoriales aragonesas y nacionales, Asociación 11F del día Internacional de la niña en la ciencia, Tertulia cinematográfica de cine Perdiguera, Festival Internacional de Cine y Medio Ambiente, WWF, AECC, Junta de cofradías de Zaragoza o Asociación Cuentacientíficas, entre otras.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Depende de la actividad de la que se trate, por ejemplo la Feria del Libro, el día del libro o la semana de actividades de Goya con el concurso de moda, la Aguja Goyesca, tiene carácter anual. Por otro lado, actividades como ciclos o exposiciones tiene carácter mensual y otros diario.

La Sala de Ámbito Cultural de El Corte Inglés de Independencia realiza sesiones culturales continuas como , presentaciones y firmas de libros, conferencias, talleres... se llevan a cabo de manera diaria de lunes a viernes, realizando los viernes actividades infantiles como cuentacuentos, talleres, cine infantil...

Las exposiciones están todo el mes expuestas en la sala y se cambian cada uno de los meses, los ciclos con la Universidad y la Academia de gastronomía o la tertulia de salud se celebran una vez al mes, porque contamos con una programación diaria muy diversa, en la que tratamos y difundimos muchos aspectos culturales.

Cualquier información se difunde o en la web de **Ámbito Cultural** o el **Corte Inglés** o en sus perfiles de redes sociales.