

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**GRUPO CAMARA HUESCA**

CIF:Q2273001D

C/Santo Ángel de la Guarda nº:7.

22005 - Huesca

Huesca

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Septiembre 2023

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

23

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

EL SELLO RSA + SE DESARROLLA PARA EL GRUPO CÁMARA HUESCA (Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca, y la Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón -Fundesa-).

El Grupo Cámara Huesca, a través de Fundesa, es socio y firmante del Pacto Mundial y ha desarrollado la COMUNICACIÓN DE COMPROMISO CON LOS ODS (COMMUNICATION ON ENGAGEMENT) en Global Compact.

Documento separado:  
<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB> (ver COE Grupo Cámara Huesca)

Documento publicado en Global Compact:  
<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/11193> (descargar COE y ver páginas 24-25)

El próximo Communication on Engagement se realizará antes del 21 de julio de 2024 tal y como aparece en Global Compact.. El COE es conjunto del Grupo Cámara Huesca.

Las principales políticas de conciliación se han ido plasmando en el convenio colectivo propio realizado desde 2006. La última renovación del convenio colectivo se ha publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca el 22 de abril de 2022.

<https://bop.dphuesca.es/index.php/mod.bopanuncios/mem.visualizarpdf/relcategoria.60008/idbopanuncio.207742/seccion.portal/chk.e081c12963e328e9f3be4028bb4a5e71.html> , y se ha realizado Plan de Igualdad en septiembre de 2021.

<https://www.camarahuesca.com/wp-content/uploads/2011/01/PLAN-DE-IGUALDAD-CAMARA-HUESCA-DEF-2021.pdf>

Los principales hitos en la conciliación y en la política de personas son las siguientes:

- 2006: Firma primer convenio colectivo propio.
- 2009-2011: Inicio Encuesta Clima Laboral. Planes de formación y desempeño en ISO 9001.
- 2015: Continuidad de mejoras en conciliación. Horario continuo se incorpora en convenio.
- 2015-2019: Recualificación de personal como formador / tutor.
- 2017: Aprobación de código ético (código de buenas prácticas). Sello RSA (ambas entidades: Cámara Huesca y Fundesa).
- 2018: Sugerencias de Encuesta de Clima incorporadas en planificación estratégica.
- 2020: Protocolo de acoso. Plan de teletrabajo y sin utilización de ERTE.
- 2021: Plan de Igualdad / Protocolo de acogida.
- 2022: Adhesión de Cámara Huesca como Punto Violeta.
- 2022: Negociación previa y publicación nuevo convenio colectivo con mejoras en categorías, salariales, promoción interna y otros aspectos de conciliación.

Al final de 2022 se ha realizado formación interna en igualdad y responsabilidad social para todos los trabajadores.

Ver curso de formación realizado "Igualdad y responsabilidad social" en <https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nImm9>

### **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 desde 2011 la ENCUESTA DE CLIMA LABORAL.

En la encuesta se incluye:

- Pregunta específica referida a "Estoy a gusto en mi trabajo y me permite una realización personal y profesional. Respuesta de 1 a 10."

La media de esta pregunta en los últimos años es de:

2017- 9,00

2018 - 8,96

2019- 8,74

2020 - 9,15

2021 - 9,30

2022 - 9,25

Además hay respuestas y comentarios relacionados con aspectos de conciliación.

Y se realiza también una pregunta sobre "Qué le pedirías a la Cámara para mejorar tu situación"

Se recogen comentarios, se realiza informe y es un input clave en la política de personas, y aspectos que se han volcado en la realización del nuevo Convenio Colectivo en 2022.

A partir de 2022 se incluye pregunta sobre igualdad.

Encuesta de Clima Laboral 2022 (ECL). Ver informe realizado. Se mantiene puntuación media (9,25 en 2022 frente a 9,30 en 2021). Si que baja el grado de intraemprendimiento (Porcentaje de respuestas de la pregunta 4.2.). Probablemente, sea necesario un cambio en la encuesta con preguntas más concretas sobre mejoras o proyectos. Se valora para

cambio en 2023. Resultado 2022: 57 % intraemprendimiento, y 75 % el año anterior. Los resultados positivos, mejoras implementadas (Convenio Colectivo, mejoras salariales) también pueden generar cierto grado de relajación y además en la encuesta no se repiten quizás propuestas ya realizadas en años anteriores.

Ver informe de la encuesta de 2021 y 2022 en:

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1wZ3tldYq88LkKsH4vQhnib3uJh7nSONm>

**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**

Existen cuatro vías de seguimiento de la conciliación y de aspectos en política de personas:

1) COMISIÓN PARITARIA, formada por un representante del órgano de gobierno, un representante de los trabajadores, y la Secretaria General de Cámara Huesca que actúa como Secretaria de esta Comisión. Esta Comisión ha ido actualizando, negociando y mejorando el convenio colectivo propio.

2) PLAN DE IGUALDAD (registrado el 08-10-21). Voluntario, no obligatorio al contar con menos de 50 trabajadores. Realizado posterior al Diagnóstico de Igualdad. El plan de igualdad cuenta con un cuadro de mando y objetivos que se van desarrollando. El plan y las actas de seguimiento 2021 y 2022 están disponibles en

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nlmm9>

3) ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, como sistema de valoración, aportación, demandas e innovación del Grupo Cámara Huesca. Tal y como se detalla en el apartado anterior, se pregunta específicamente sobre el desarrollo personal y profesional, pregunta específica de qué le pedirías a la Cámara, y se han incorporado preguntas específicas sobre el acoso laboral y aportaciones en el ámbito de igualdad como novedades en 2020 y 2021.

Se puede ver informe completo de 2020, 2021 y 2022 en

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1wZ3tldYq88LkKsH4vQhnib3uJh7nSONm>

4) Cada dos años Grupo Cámara Huesca realiza memoria EFQM y cuenta con la acreditación +300

La memoria EFQM es la base del plan estratégico e integra la responsabilidad social e igualdad en el modelo. Se desarrolla objetivos y políticas concretas sobre personas.

Descargar la última memoria realizada en

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2023/01/Memoria-EFQM-2022.pdf>

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen espana.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.
- 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?**

Jornada de 35 horas

Jornada laboral continua. En horario de invierno (octubre a mayo) una tarde en formato de teletrabajo.

Más días de vacaciones en convenio propio respecto a convenio de oficinas y despachos. Más días en permisos retribuidos (fallecimiento, traslado de domicilio).

Teletrabajo para todo el personal el jueves tarde (única tarde laborable).

Sistemas preparados para teletrabajo y posibilidad de petición para necesidades concretas.

Ultima renovación de convenio colectivo 22-04-22

<https://www.convenioscolectivos.net/comercio-industria-y-servicios-de-huesca/>

Se puede ver comparativa convenio colectivo propio y convenio de oficinas y despachos en

<https://drive.google.com/drive/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nlmm9>

#### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

Otras:

Desplazamientos y dietas retribuidos por encima de la media de retribución oficial del sector público.

Disponibilidad de equipos portátiles y conexión remota para teletrabajo, desplazamientos, y personas que desarrollan actividad principal en sedes comarcales.

**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.**

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 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?**

El Grupo Cámara cuenta con:

- Responsable de Igualdad
- Representante de personal, que a la vez actúa de interlocutor en el ámbito del protocolo de acoso.

En el plan de formación interna se ha incluido y realizado en 2022 formación en responsabilidad social, agenda 2030 e igualdad para todo el personal

Mejores condiciones en convenio propio aplicado en cuanto a retribución de antigüedad y consolidación de retribuciones respecto a convenio de oficinas y despachos.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

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

Otras medidas reflejadas en el Convenio Colectivo Propio:  
<https://www.convenioscolectivos.net/comercio-industria-y-servicios-de-huesca/>

El convenio colectivo propio de Cámara Huesca respecto al convenio de oficinas y despachos refleja las siguientes mejoras.

- Más días por traslado de domicilio
- Más días por fallecimiento
- Más periodo de excedencia voluntaria (hasta 5 años) en caso de trabajadores con un año de antigüedad.

### **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.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

Completar el campo del NIF Q2273001D y pinchar en buscar

**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.**

Se ha determinado un CUADRO DE MANDO DEL PLAN DE IGUALDAD y se han desarrollado 4OBJETIVOS GENERALES, 7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se realiza un seguimiento y evaluación trimestral del Plan de Igualdad.

Se puede comprobar el seguimiento (actas de seguimiento 2022, diagnóstico previo, y plan de igualdad completo) en :

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nImm9>

El Plan de Igualdad se firma como Cámara Huesca, y se aplica de forma práctica y afecta a todos los trabajadores del Grupo Cámara Huesca (Cámara Huesca y Fundesa) puesto que los 23 trabajadores son plantilla de Cámara Huesca, y en algunos casos, compatibilizando a tiempo parcial en la Fundación.

**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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

No se tienen medidas adicionales.

Se han desarrollado programas de inserción laboral que incluyen personas con discapacidad.

No se ha desarrollado medidas de inserción laboral internas, salvo las reformas para accesibilidad total del edificio en 2011.

**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.**

El Grupo Cámara Huesca (Cámara Huesca y Fundesa) utiliza a la fundación (y por su perspectiva más social) como herramienta la firma de compromisos y acuerdos en el

ámbito social.

Acuerdos y compromisos de Fundesa - Grupo Cámara Huesca:

- Charter de la Diversidad <https://fundaciondiversidad.com/carta-de-la-diversidad/> (buscar por Fundesa)

- Socio y firmante del Pacto Mundial. La Comunicación sobre el Compromiso con los ODS (Communication on Engagement -COE) se ha firmado desde Fundesa pero con las actividades referidas al total del Grupo Cámara Huesca.

- Socio y firmante desde 2010  
<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/11193>

- Informe - memoria . Memoria del sello RSA y completada con COE del Grupo Cámara Huesca

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

Otros compromisos del Grupo Cámara Huesca (ver en <https://www.camarahuesca.com/datos-corporativos/>):

- Adhesión a EAREA

- Adhesión a EACCEL

- Inicio COMPLIANCE. Evaluación de riesgos penales.

- Memoria EFQM 2022 según nuevo modelo. Sello bronce de excelencia empresarial.

- Protocolo de acoso

- Código ético - código de buenas prácticas

#### **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**

- 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.

- 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.

- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

#### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.

- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto

diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Fundesa (componente del Grupo Cámara Huesca) realiza apoyo en gestión a la Plataforma del Voluntariado de Aragón y es miembro de la plataforma desde 2023

El Grupo Cámara Huesca realiza diversas actividades colaborativas (no sujetas a financiación o ayudas). Se puede ver la evolución entre 2019 y 2022 en el siguiente

documento:

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1zzaUiXgAjlWijX1hEISDYBloYUbs5UbK>  
21 acciones vigentes en 2022

Se ha creado en 2022, en el marco de las seis Comisiones - grupos de trabajo (entre plantilla, empresas del Pleno de Cámara Huesca, empresas del Club Cámara, y otros colaboradores) una Comisión específica de IGUALDAD, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AGENDA 2030, y donde participa la Plataforma del Voluntariado de Aragón, así como otras organizaciones del tercer sector.

Las Comisiones son herramientas para la detección permanente de necesidades empresariales y del territorio de la provincia de Huesca., en permanente contacto con los grupos de interés.

Resumen del trabajo de las Comisiones en <https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB> (Descargar RESUMEN COMISIONES GRUPO CAMARA E INDICADORES AGENDA 2030)

Se ha realizado un importante estudio a finales de 2022 sobre los indicadores de la Agenda 2030 en la provincia de Huesca y que facilita importantes resultados sobre el desarrollo económico, social y ambiental en la provincia.  
<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2023/07/INDICADORES-DE-LA-AGENDA-2030-EN-LA-PROVINCIA-DE-HUESCA.pdf>

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

Como se ha indicado, colaboración directa con la Plataforma del Voluntariado de Aragón y colaboración con otras organizaciones. Ver listado

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1zzaUiXgAjlWijX1hEISDYBloYUbs5UbK>

El trabajo realizado en las seis Comisiones creadas es de carácter voluntario para la plantilla, empresas y colaboradores participantes.

Ver listado de Comisiones en

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

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

Como se determina en las 21 acciones colaborativas, son colaboraciones que se desarrollan de una forma continua y a petición de las organizaciones colaboradoras.

Las Comisiones, iniciadas el 23-09-22 en el día de la innovación, pretenden convocarse de forma periódica .

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

(VER JORNADA DE INNOVACIÓN Y COOPERACIÓN)

En julio de 2023 se realizó una presentación a todos los miembros de las Comisiones de los avances de cada Comisión, así como el estudio de indicadores de la Agenda 2030 en la provincia.

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

(VER RESUMEN COMISIONES GRUPO CAMARA E INDICADORES AGENDA 2030)

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Se apuntan aquellos proyectos desarrollados más vinculados con la difusión de la cultura y la diversidad:

1) Realizadas dos guías de diversidad cultural en la empresa

2019 - PON EN VALOR LA DIVERSIDAD EN TU EMPRESA

<https://www.fundesa.org/wp-content/uploads/2019/03/guia.pdf>

2021 - RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CRISIS SANITARIA. DIVERSIDAD CULTURAL EN LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD

<https://www.fundesa.org/wp-content/uploads/2022/02/Guia-responsabilidad-social-y-diversidad-cultural.pdf>

2) Se realizan también colaboraciones y charlas para la difusión de los valores de la empresa y emprendimiento, como elemento transversal de cultura. Colaboraciones en colegios y Universidad.

3) Transparencia y publicación de todos los estudios e investigaciones realizadas (centradas en la provincia de Huesca y Aragón), como elemento de cultura socioempresarial. Ver apartado: <https://camarahuesca.com/servicio-de-estudios/>

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Tal y como se ha detallado en los proyectos, con empresas, colectivo de migrantes, y estudiantes (institutos, Universidad).

Estudios e investigaciones disponibles para toda la sociedad altoaragonesa y todo tipo de público.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Las guías de diversidad cultural cuando ha surgido la oportunidad en la presentación de proyectos colaborativos con el Gobierno de Aragón.

Las charlas en colegios y Universidades a demanda de los solicitantes o colaboradores.

Se realizan varios estudios anuales que son publicados y difundidos sobre diversas temáticas: necesidades formativas, sector turístico, infraestructuras y comunicaciones, etc.

Ver en <https://camarahuesca.com/servicio-de-estudios/>