

RSA PLUS 2024 - 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

La actualización de este cuestionario está a fecha del 27 de agosto de 2024.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

81714 empleados

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 Grupo El Corte Inglés está integrado por empresas pertenecientes a distintos sectores, lo que condiciona la existencia de diversos modelos de organización del tiempo de trabajo y de distribución de la jornada anual de la plantilla. Todo ello se pacta en los respectivos convenios colectivos.

Cumplimos con los plazos mínimos de preaviso establecidos en la legislación para los cambios operacionales significativos, que afectan tanto a nuestros empleados como a los representantes de los trabajadores.

Respecto a lo recogido en los diferentes convenios colectivos, aplicamos mejoras que refuerzan los derechos de nuestros empleados, como medidas de flexibilidad laboral orientadas, de manera explícita, hacia la promoción de la conciliación entre la vida personal y profesional.

De forma general, estas son algunas medidas que actualmente se aplican en las empresas del Grupo:

- Medidas de flexibilidad horaria (horario de entrada y salida), que varían según los distintos departamentos y empresas del Grupo.

Algunos equipos de servicios centrales de las empresas Supercor, Viajes El Corte Inglés o SICOR tienen la posibilidad de adaptarse al horario intensivo de verano durante los meses de julio y agosto.

En otras localizaciones en las que operamos, como Portugal, Hong-Kong, India, Marruecos, Shanghái, Turquía, Vietnam y Bangladesh, existen también horarios de entrada y salida flexibles.

- Acuerdos de Trabajo a Distancia, Trabajo en Remoto, así como medidas permanentes de teletrabajo implementadas a lo largo del ejercicio 2023.

El primer Acuerdo de Trabajo a Distancia, que se aprobó en 2022, se está aplicando a los empleados de los departamentos de Atención al cliente, Venta telefónica y Gestión de clientes en El Corte Inglés. En el ejercicio 2023, Viajes El Corte Inglés ha implantado en su División de Venta Telefónica/Contact Center y en la Unidad de Negocio Business Travel medidas permanentes de teletrabajo, tras una prueba piloto con resultados positivos en el año anterior. Esta nueva modalidad se efectúa en jornadas completas, con una cadencia de tres días en la modalidad a distancia (60%) y dos días en la presencial (40%). Además, en ciertas áreas de Viajes El Corte Inglés se ha implementado el trabajo a distancia al 100%.

También, en febrero de 2024, se aprobó el nuevo Modelo voluntario de trabajo flexible para Servicios Centrales de El Corte Inglés, que consiste en una distribución de jornada que permite no trabajar los viernes por la tarde y acogerse semanalmente a un día de trabajo en remoto.

- Medidas de desconexión digital.

Estamos avanzando en la implantación de medidas de desconexión digital en todas las empresas del Grupo. En este sentido, SICOR cuenta entre sus medidas: el establecimiento de una hora máxima de salida fijada por cada departamento, la limitación de envío de

emails o realización de llamadas fuera del horario laboral (salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales), el respeto a los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones y gestión del tiempo de trabajo evitando reuniones o formaciones fuera de la jornada laboral y haciendo uso racional de las herramientas digitales.

Durante el ejercicio 2023 El Corte Inglés-Grandes Armazéns ha incorporado, como parte de su Plan de Igualdad, una campaña de sensibilización sobre la desconexión digital.

En otros países en los que el Grupo desarrolla su actividad también cuentan con medidas para fomentar la desconexión digital.

- Otras medidas específicas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Contamos con medidas de conciliación que buscan equilibrar la actividad laboral con las responsabilidades del cuidado de menores y familiares dependientes. En este contexto,

fomentamos la corresponsabilidad. Estas medidas se detallan en el apartado de "Igualdad, Diversidad e Inclusión", y se agrupan bajo los siguientes compromisos:

- Promover que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean afectado su desarrollo profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Utilizar los avances tecnológicos, siempre que el trabajo lo permita, para evitar desplazamientos y optimizar el tiempo de trabajo.
- Facilitar la movilidad geográfica o de centro de trabajo, así como el cambio de turno de vacaciones, cuando el motivo de la solicitud sea para el cuidado de familiares dependientes en primer grado.
- Favorecer, siempre que sea viable, el cambio de turno a aquellas personas que, previa acreditación, se encuentren en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Dar prioridad a las adaptaciones de la jornada frente a las reducciones, así como fomentar las jornadas continuas frente a las partidas.
- Asegurar que las personas en situación de excedencia por motivos familiares tengan la posibilidad de participar en cursos de formación.
- Derecho a baja por maternidad o paternidad

A lo largo del ejercicio 2023, un total de 1.026 mujeres y 719 hombres han optado por ejercer su derecho a la baja por maternidad o paternidad (1.696 mujeres y 922 hombres en 2022). El Grupo evalúa los índices de reincorporación y permanencia en el trabajo con el fin de analizar la eficacia de las medidas de conciliación implementadas:

Empleados con derecho a baja por maternidad / paternidad Mujeres Hombres Total 2023

Empleados que ejercieron su derecho a la

baja de maternidad/paternidad (%) 97,6% 88,0% 93,4%

Índice de reincorporación al trabajo 78,8 97,6% 86,6%

Índice de permanencia (1 año después) 81,9% 85,7% 83,7%

En España, el período de baja es de 16 semanas. A nivel internacional, este tiempo puede variar; para más detalle ver página 215 del Anexo ?I. Tabla de Indicadores no financieros. Nuestro Equipo. III- Condiciones laborales por país?.

De forma particular, El Corte Inglés-Grandes Armazéns ha mantenido el Programa FLEXI 2.0 con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Está compuesto por cuatro ámbitos: (i) Flexi Time ? Flexibilidad horaria de la jornada laboral; (ii)

Flexi Days ? Día libre- el día del cumpleaños y medio día libre por el cumpleaños de hijos hasta que cumplan los 18 años; (iii) Trabajo flexible ? Oficina en casa; (iv) Flexi Baby ECI ? Medidas de apoyo a la baja por maternidad o paternidad

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

Contamos con un Grupo de Igualdad Corporativo que facilita la monitorización de los planes de igualdad y coordina todas las iniciativas y campañas llevadas a cabo en esta materia. Este equipo está compuesto por representantes de todas las empresas del Grupo. Entre estas acciones se encuentran:

- La elaboración de informes que reflejen los indicadores de seguimiento relacionados con la diversidad e igualdad.
- La organización de encuentros con los equipos de Recursos Humanos sobre temas de actualidad, así como formaciones sobre Cumplimiento Normativo. Concretamente, hemos elaborado el curso ?Avanzando en Igualdad? obligatorio para toda la plantilla, que recoge los principales compromisos en este ámbito, y hemos impartido una sesión formativa sobre Diversidad y Liderazgo Inclusivo.
- El diseño de campañas en conmemoración de eventos internacionales, como por ejemplo el Día de la Mujer, el Día de la Igualdad Salarial, el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, la Semana del Orgullo LGTBI, campañas contra la violencia de género o el Mes Europeo de la Diversidad, involucrando a nuestros empleados.
- Impulsar los procesos de acceso y selección del personal que eviten la segregación tanto vertical como horizontal.
- Contribuir a que la comunicación interna fomente una imagen equitativa de hombres y mujeres.

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

Como indicábamos en el punto anterior, en nuestra empresa contamos con un Grupo de Igualdad Corporativo que facilita la monitorización de los planes de igualdad y coordina todas las iniciativas y campañas llevadas a cabo en esta materia. Este equipo está compuesto por representantes de todas las empresas del Grupo

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No tenemos dichos sistemas. Informarles que añadido esta frase porque, aunque señala que se contesta solo en caso afirmativo, no me indicaba que estaba completado este apartado si en este cuadro no escribía nada.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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

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

Medidas de flexibilidad horaria (horario de entrada y salida), que varían según los distintos departamentos y empresas del Grupo. Algunos equipos de servicios centrales de las empresas Supercor, Viajes El Corte Inglés o SICOR tienen la posibilidad de adaptarse al horario intensivo de verano durante los meses de julio y agosto.

En otras localizaciones en las que operamos, como Portugal, Hong-Kong, India, Marruecos, Shanghái, Turquía, Vietnam y Bangladesh, existen también horarios de entrada y salida flexibles.

- Acuerdos de Trabajo a Distancia, Trabajo en Remoto, así como medidas permanentes de teletrabajo implementadas a lo largo del ejercicio 2023.

El primer Acuerdo de Trabajo a Distancia, que se aprobó en 2022, se está aplicando a los empleados de los departamentos de Atención al cliente, Venta telefónica y Gestión de clientes en El Corte Inglés. En el ejercicio 2023, Viajes El Corte Inglés ha implantado en su División de Venta Telefónica/Contact Center y en la Unidad de Negocio Business Travel medidas permanentes de teletrabajo, tras una prueba piloto con resultados positivos en el año anterior. Esta nueva modalidad se efectúa en jornadas completas, con una cadencia de tres días en la modalidad a distancia (60%) y dos días en la presencial (40%). Además, en ciertas áreas de Viajes El Corte Inglés se ha implementado el trabajo a distancia al 100%.

También, en febrero de 2024, se aprobó el nuevo Modelo voluntario de trabajo flexible para Servicios Centrales de El Corte Inglés, que consiste en una distribución de jornada que permite no trabajar los viernes por la tarde y acogerse semanalmente a un día de trabajo en remoto.

- Medidas de desconexión digital.

Estamos avanzando en la implantación de medidas de desconexión digital en todas las empresas del Grupo. En este sentido, SICOR cuenta entre sus medidas: el establecimiento de una hora máxima de salida fijada por cada departamento, la limitación de envío de emails o realización de llamadas fuera del horario laboral (salvo casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales), el respeto a los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones y gestión del tiempo de trabajo evitando reuniones o formaciones fuera de la jornada laboral y haciendo uso racional de las herramientas digitales.

Durante el ejercicio 2023 El Corte Inglés-Grandes Armazéns ha incorporado, como parte de su Plan de Igualdad, una campaña de sensibilización sobre la desconexión digital.

En otros países en los que el Grupo desarrolla su actividad también cuentan con medidas para fomentar la desconexión digital.

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

- 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 ?!)

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

Contamos con medidas de conciliación que buscan equilibrar la actividad laboral con las responsabilidades del cuidado de menores y familiares dependientes. En este contexto, fomentamos la corresponsabilidad. Estas medidas se detallan en el apartado de "Igualdad, Diversidad e Inclusión", y se agrupan bajo los siguientes compromisos:

- Promover que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean afectado su desarrollo profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Utilizar los avances tecnológicos, siempre que el trabajo lo permita, para evitar desplazamientos y optimizar el tiempo de trabajo.
- Facilitar la movilidad geográfica o de centro de trabajo, así como el cambio de turno de vacaciones, cuando el motivo de la solicitud sea para el cuidado de familiares dependientes en primer grado.
- Favorecer, siempre que sea viable, el cambio de turno a aquellas personas que, previa acreditación, se encuentren en procesos de técnicas de reproducción asistida.
- Dar prioridad a las adaptaciones de la jornada frente a las reducciones, así como fomentar las jornadas continuas frente a las partidas.
- Asegurar que las personas en situación de excedencia por motivos familiares tengan la posibilidad de participar en cursos de formación

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.

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

Todos nuestros empleados disfrutan de los mismos beneficios sociales, independientemente del tipo de contrato que tengan.

En este ejercicio, se han concedido 1.080 ayudas económicas (1.033 en el ejercicio anterior) a empleados con hijos con discapacidad, por importe de 520.600€ (502.250€ en el ejercicio anterior). También se conceden ayudas al estudio para hijos de empleados a través del Comité Evaluador de la Fundación Ramón Areces, tanto para formación profesional, estudios universitarios y de postgrado. En 2023 el número de ayudas concedidas ha sido de 4.546 frente a las 3.800 que se concedieron el año anterior.

Además de estas ayudas, nuestros profesionales tienen acceso a beneficios como seguros de vida, atención médica y bonificaciones en estudios universitarios a través de la Universidad Corporativa CEURA, entre otras prestaciones.

Los empleados que forman parte del Grupo a nivel internacional también disfrutan de ventajas que varían según el país en el que estén ubicados

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

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

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

Entre otras medidas de ampliación de permisos legales tenemos las siguientes contempladas en el Plan de Igualdad:

Ampliar el periodo máximo de las excedencias por cuidado de menores de tras a cuatro años.

Aumentar las excedencias por cuidado de familiares en situación de dependencia, de 2 a 3 años. Justificado con un informe de servicios sociales o documento que lo acredite.

Permiso retribuido para las parejas de personas el día que se sometan a la técnica de reproducción asistida.

Excedencia con reserva de puesto de trabajo de hasta máximo 3 meses, por fallecimiento del otro progenitor cuando los hijos/as al cargo sean menores de 14 años.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

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

Si, 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://www.boe.es/eli/es/res/2015/07/20/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/07/20/(7))

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 cuentan con su propio Plan de Igualdad, tomando como referencia el Plan de Igualdad de El Corte Inglés.

Esta iniciativa refleja nuestro compromiso con la equidad y la diversidad, al adaptar y contextualizar las directrices de nuestra estrategia de igualdad a las particularidades de cada empresa del Grupo. En 2022, se renovaron los planes de igualdad con la aprobación del III Plan de Igualdad de El Corte Inglés, seguido por la firma del resto de planes, en conformidad con la nueva normativa RD 901/2020 y RD 902/2020.

Contamos con comisiones de seguimiento del Plan de Igualdad de cada una de las empresas del Grupo, que evalúan detalladamente las dimensiones del plan, analizando conjuntamente las expectativas y objetivos marcados e identificando las buenas prácticas. Se han obtenido valoraciones positivas, abordando el cumplimiento de los objetivos fijados en dichos planes.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

Contamos con un Grupo de Igualdad Corporativo que facilita la monitorización de los planes de igualdad y coordina todas las iniciativas y campañas llevadas a cabo en esta materia. Este equipo está compuesto por representantes de todas las empresas del Grupo. Entre estas acciones se encuentran:

- La elaboración de informes que reflejen los indicadores de seguimiento relacionados con la diversidad e igualdad.
- La organización de encuentros con los equipos de Recursos Humanos sobre temas de actualidad, así como formaciones sobre Cumplimiento Normativo. Concretamente, hemos elaborado el curso 'Avanzando en Igualdad' obligatorio para toda la plantilla, que recoge los principales compromisos en este ámbito, y hemos impartido una sesión formativa sobre Diversidad y Liderazgo Inclusivo.
- El diseño de campañas en conmemoración de eventos internacionales, como por ejemplo el Día de la Mujer, el Día de la Igualdad Salarial, el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, la Semana del Orgullo LGTBI, campañas contra la violencia de género o el Mes Europeo de la Diversidad, involucrando a nuestros empleados.
- Impulsar los procesos de acceso y selección del personal que eviten la segregación tanto vertical como horizontal.
- Contribuir a que la comunicación interna fomente una imagen equitativa de hombres y mujeres.

Como parte de nuestro compromiso por la igualdad, también somos miembros de la Carta de la Diversidad de Portugal y hemos firmado un acuerdo de adhesión al iGen-Foro de Organizaciones por la Igualdad, incorporando en nuestras estrategias y modelos de gestión los principios de igualdad de género en el trabajo.

Principales indicadores de igualdad, diversidad e inclusión en 2023

Igualdad de oportunidades y diversidad de género 62,2% de la plantilla del Grupo está compuesta por mujeres (62% en 2022). 33% de los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres (31% en 2022). 53,4% de las nuevas contrataciones con contrato indefinido corresponden a mujeres (56,7% en 2022). 135 víctimas de violencia de género contratadas.

Integración de colectivos vulnerables 1.649 empleados con algún tipo de discapacidad (1.600 en 2022). 41 Centros Especiales de Empleo con los que hemos colaborado (51 en

2022). Durante 2023, hemos formado a 48.820 empleados en materia de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión, además de los 11.669 formados en 2022.

Trabajamos con decenas de fundaciones y asociaciones para favorecer la accesibilidad, diversidad e inclusión tanto en nuestra plantilla como en nuestros centros. Algunas de las entidades con las que trabajamos para ello son: Cruz Roja, Fundación ONCE, Ilunion, Fundación Integra, Fundación Rey Ardid, Gardeniers de ATADES, Fundación Down, Adecco, Fundación Inserta o Plena Inclusión.

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18096

Resolución de 28 de julio de 2023, de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, por la que se publica el Convenio con El Corte Inglés, SA, para promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género en el marco de la iniciativa "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"

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

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

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

eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.

- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 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.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

El Corte Inglés es un grupo empresarial que se siente implicado y vinculado con la sociedad, una marca que inspira y genera confianza, y una palanca que contribuye al desarrollo económico y social de los entornos en los que opera. Impulsa la producción local y colabora con numerosas causas sociales, culturales, deportivas y medioambientales, además de apoyar a diversas instituciones, organizaciones y otros agentes sociales.

Tanto a nivel nacional como a nivel regional son cientos las acciones sociales que se llevan a cabo en todo el territorio, desde colaboraciones con entidades sociales, patrocinio, donaciones, venta de productos solidarios, cesiones de espacio para mesas informativas, recogida de juguetes y ropa para entidades sociales...

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

En Aragón trabajamos con decenas de entidades como Fundación Rey Ardid, ONCE, Cruz Roja, ASAPME, ASPANOA con su partido solidario, ATADES, CARITAS, OZANAM, AINKAREN, el Refugio o la Asociación Española contra el cáncer con productos solidarios a la venta y donaciones para investigación o donaciones semanales de producto al Banco de Alimentos. .

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

Se realiza durante todo el año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Realizamos actividades culturales tanto dentro como fuera de nuestros centros.

Por un lado colaboramos en eventos de ciudad como Zaragoza Florece, la Semana de Goya, con la Aguja Goyesca, la Feria del Libro, el Día del Libro, el Kiosko de las Letras, la semana de la movilidad... y también con presentaciones y firmas de libros, discos,

conferencias, encuentros con autores, talleres infantiles... dentro de nuestra Sala de Ámbito Cultural o con eventos en otros centros como en El Corte Inglés de Puerto Venecia o Sagasta.

Ámbito Cultural es la promotora cultural de El Corte Inglés. En la sala ubicada en El Corte Inglés de Paseo de la Independencia se realizan actividades presenciales todos los días del año, de lunes a viernes, a excepción del mes de agosto. Dedicando todos los viernes a la realización de actividades dirigidas a público infantil y juvenil bajo la marca 'Pitiflú?', área infantil y juvenil de El Corte Inglés.

En este curso 2023/2024 continuamos con la realización de encuentros culturales en exclusiva para centros educativos (colegios e institutos) y Universidades, tanto del ámbito público, concertado como privado de toda la comunidad aragonesa.

El objetivo principal de este proyecto es poner en valor el compromiso de Ámbito Cultural con las nuevas generaciones y apoyar el sistema educativo en todos sus niveles a través de la realización de acciones culturales que abarcan todo tipo de disciplinas (literatura, ciencias, matemáticas, medios de comunicación, cine y series, etc.) ofreciendo así un complemento adicional y de carácter experiencial a la formación de los jóvenes.

A lo largo de este año 2023/2024 las actividades realizadas dentro de este programa han sido:

- 9 de febrero de 2024

Los alumnos de la Universidad de la Experiencia (Universidad de Zaragoza) acudieron a una mesa redonda 11F de Científicas INMA. Un acto organizado junto con el Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón del CSIC y la Universidad de Zaragoza.

Una mesa redonda que se celebrará con motivo del 11F 'Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia?' en la que tres investigadoras del Instituto de Nanociencia y Materiales de Aragón responderán a estas preguntas y a muchas más en un coloquio ameno, participativo y con tono divulgativo. En este debate se contó con la presencia de las investigadoras del INMA Beatriz Zornoza, María Sancho y Maria Alleva y como moderadora de la mesa con Vanesa Pérez (directora y presentadora del programa Conexión Aragón de Aragón televisión).

Por otro lado, se continua y consolida 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 2024, además de periodos señalados como: Festival de Zaragoza Florece o la Feria del Libro de Zaragoza.

Así pues, se ha gestionado la siguiente programación hasta junio, retomándose de nuevo en septiembre:

- El 23 de mayo, el Kiosco de Las Letras arrancaba su programación cultural con un encuentro literario bajo el programa "Cafés, libros y otras movidas de las que hablar" con el escritor y cantautor Adrià Salas, perteneciente al grupo de música "La Pegatina", en el que presentó su último poemario: "Harakiri en AOVE" conducido por el periodista de Heraldo de Aragón, Pablo Ferrer.
- El 24 de mayo, tuvo lugar un encuentro en el jardín de la lectura con la artista aragonesa, Eva Armisén, promovido por Ámbito Cultural de El Corte Inglés, en el que la pintora fue entrevistada por el periodista de Heraldo de Aragón, Mariano Millán, y donde habló sobre su vida y obra.
- Encuentro el primer domingo de Feria del Libro, 2 de junio, con el escritor y batería del conocido grupo Héroes del Silencio, Pedro Andreu, para presentar su libro infantil: "Antes de las nueve" junto al periodista de Heraldo de Aragón, Pablo Ferrer.
- Encuentro con la compositora, cantante y escritora Beatriz Luengo para presentar su primera novela: "Hasta que se acaben las canciones" en un acto presentado por la Directora de Comunicación y RR. II. de El Corte Inglés en Aragón, Isabel Paricio. Este encuentro tuvo lugar durante la celebración de la Feria del Libro de Zaragoza, del 1 al 9 de junio. La presentación del libro tuvo lugar el lunes 3 de junio de 2024, dentro del programa especial de actividades de la Feria del Libro, periodo durante el cual, el Kiosco permaneció abierto todas las tardes.

Ciclos del curso 2023 /2024:

- 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).
- 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.).
- "Los escritores hablan" con la Asociación Aragonesa de Escritores. (Cada mes tienen lugar actividades de dinamización cultural con escritores y escritoras aragonesas en torno al género de la narrativa y la poesía).
- 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, Diputación Provincial de Zaragoza.
- 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?).

Este curso 2023/2024 destaca la realización de tertulias bajo el claim: ¿aragonesas de cine? coordinado por Ana Asensio y a través del cual se pretende dar visibilidad a figuras aragonesas femeninas en el mundo del cine a lo largo de la historia. En este ciclo se ha destacado en papel en el mundo del cine de mujeres aragonesas como: Carmen de Lirio o Alicia Altabella.

- 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 2023 se realizó la presentación del cortometraje ¿Pasión por Goya? de Irina Melyk Novak, la conferencia junto con Instituto Universitario de Investigación en Ciencias Ambientales de Aragón de la Universidad de Zaragoza (IUCA) bajo el título: ¿Mirando a Goya desde la ciencia: conozcamos mejor sus obras? y la presentación del libro ¿Goya o el misterio de la lectura? del escritor Luis Martín-Estudillo.

Por otro lado, este año 2024, destacamos desde Ámbito Cultural la financiación de una exposición de arte basada en el libro ¿Me puedes llamar Goya? editado por Fundación Goya y Gobierno de Aragón. Dicha exposición, será posteriormente donada a la Fundación para que se pueda seguir haciendo un uso educativo y divulgativo de la misma.

- 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).

Este año 2024, destaca la participación de El Corte Inglés como entidad encargada de presentar y apadrinar la revista oficial de la Semana Santa en la ciudad de Zaragoza.

Otros eventos/acciones en las que participamos:

- 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, realizaron un programa especial sobre las fiestas.

- Celebración de la Semana de la conservación del Patrimonio en el mes de noviembre a través de dos conferencias: ¿La cerámica: un reflejo de la diversidad de los íberos? impartida por Elena Maestro (Universidad de Zaragoza) y ¿Patrimonio cultural: el día a día en los museos? impartida por Marisa Arguis, conservadora de Bellas Artes del museo de Zaragoza (Gobierno de Aragón).

- 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 2024, por ejemplo, ha tenido lugar la exposición de astrofotografía 'Fotografía de lo invisibles: un universo lleno de color' de Juan Carlos Peguero, ingeniero y presidente de la Asociación Cultural 'CAELUM' dedicada al astroturismo y la fotografía. 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 (Mad Scientist ¡experimentamos en inglés!).

- Conferencia sobre ciberamenazas impartida por el Comisario, Jefe de la Brigada Provincial de Policía Judicial en Zaragoza, D. Carlos Daniel García Falcon. Una ponencia realizada el 22 de febrero bajo el título: 'Ciberamenazas inminentes: cómo proteger tu vida digital de los delitos cibernéticos?.

- 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 aragonesa Isabel Sicilia que quiere transmitir a través de sus obras, la vitalidad femenina y los sueños que todas las personas tenemos, anhelos que son el motor de nuestras vidas.

Este mes, además, se presentaron obras en clave femenina de escritoras como Reyes Monforte o Nativel Preciado. Además, tuvo lugar una conferencia sobre el papel de la mujer en el mundo del arte bajo el título: 'esposas e hijas: artistas sin firma?', impartida por la Dra. Elena Andrés de la Universidad de Zaragoza.

- Presentación del documental aragonés: 'Libros: el legado de Alantansí?' previo a la celebración del Día del Libro.

- Día del libro: firma de libros de Enrique Bunbury tras nueve años sin reencontrarse con sus seguidores en la capital aragonesa.

- 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. Este año, por ejemplo, se presentó la novela del ganador del Premio Primavera de Novela, Luis-García Rey.

- Día de la poesía: celebrado este 2024 con la Asociación Aragonesa de Escritores.

- Día de la música: celebrado este 2024 con el violinista tiktokker: Necko Vidal y su nuevo libro: 'The eras book. Taylor Swift?.

- Conferencia el 12 de junio en torno al observatorio astrofísico de Javalambre con el objetivo de dar difusión al turismo astrofísico de la comunidad aragonesa.

- Día del Libro Infantil y Juvenil

- Zaragoza Florece: en la sala se realizó una exposición de sumi-e del artista aragonés Manuel Marco Laguna. El pintor ha representado motivos naturales y florales para esta muestra que se enmarca dentro de la programación del Festival Zaragoza Florece. El

Sumi-e consiste en una pintura naturalista que representa los elementos en su forma más esencial.

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

- 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?

Colaboramos con diferentes colectivos desde instituciones públicas como el Ayuntamiento de Zaragoza (Zaragoza Florece, Kiosco de la letras....) Gobierno de Aragón (difusión de gastronomía con Aragón alimentos nobles con promociones especiales en nuestros centros y en centros de Madrid y Valencia), Diputación de Zaragoza, COPELI (Día del libro y Feria del libro) Universidad de Zaragoza, Zaragoza turismo, Universidad San Jorge, Junta Coordinadora de Cofradías de Zaragoza, Asociación de escritores de Aragón, Tertulia de cine Perdiguier, editoriales, escritores, Institutos de investigación, Fundaciones, Academia de gastronomía aragonesa... entre otros.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Durante todo el año

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No está adherida, pero he tenido que añadir esta frase como respuesta, porque si no me indicaba que el cuestionario no estaba concluido.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.

- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Asumimos como propios los retos que figuran en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, especialmente aquellos que están relacionados con nuestra actividad: Salud y bienestar; Educación de calidad; Igualdad de género; Trabajo decente y crecimiento económico; Reducción de las desigualdades; Producción y consumo responsable; Acción por el clima; y Alianzas para lograr los objetivos.

En nuestro propósito de contribuir a crear un futuro mejor en un entorno sostenible, seguimos avanzando con éxito en el Plan Director de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa a cinco años que está actualmente en vigor (2021-2025).

Con todo ello, el Grupo El Corte Inglés ha registrado importantes avances en aspectos como la economía circular, el incremento de la oferta de productos sostenibles, la eficiencia energética y las auditorías sociales y medioambientales que se realizan en fábricas e instalaciones textiles que producen nuestras marcas propias. A ello hay que añadir las diversas iniciativas que llevamos a cabo para impulsar la concienciación y sensibilización social sobre consumo responsable. Como consecuencia de todos estos esfuerzos y mejoras, en 2023 El Corte Inglés ha conseguido también la calificación AA por parte de la agencia de rating MSCI especializada en temas de sostenibilidad.

Seguimos nuestra hoja de ruta, somos fieles a nuestros principios y valores, y mantenemos desde nuestros orígenes el compromiso de vinculación con la sociedad y con el entorno que implica a todas nuestras áreas de actividad. Para ello contamos con nuestros clientes, con un gran equipo de profesionales, con la colaboración de nuestros proveedores, y con la reputación y el prestigio de la marca que nos ampara: El Corte Inglés.

Con este legado, construido a lo largo de los años, y con un renovado impulso que nos proyecta hacia el futuro, nos sentimos motivados para afrontar nuevos retos y oportunidades, siempre con la perspectiva de la mejora continua y el respeto a todos nuestros grupos de interés

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

En el Grupo El Corte Inglés avanzamos con el firme propósito por un desarrollo sostenible de nuestro modelo de negocio, integrando aspectos ambientales, sociales y de buen

gobierno (ASG). El comportamiento ético y responsable en nuestras acciones nos ha ayudado a construir una reputación sólida y confiable ante a los grupos de interés.

Las iniciativas que llevamos a cabo en términos ASG generan un valor compartido tanto para la empresa como para las partes interesadas. Estructuramos nuestra involucración en torno a los siguientes tres puntos:

El marco de referencia del Grupo El Corte Inglés está guiado por el Plan Director de Sostenibilidad y RSC 2021-2025, junto con la Política Corporativa de Sostenibilidad, aprobada por el Consejo de Administración en noviembre de 2022.

El Plan Director de Sostenibilidad y RSC 2021-2025 es un instrumento clave en la gestión sostenible. Define objetivos, elabora una hoja de ruta y establece planes de acción en el ámbito medioambiental, social y de buen gobierno. Al mismo tiempo, genera y aporta valor compartido tanto para la empresa como para los grupos de interés. Existe un departamento de Responsabilidad social corporativa y el departamento de comunicación y sostenibilidad para implementar acciones en este sentido y darla a conocer tanto interna como fuera de la empresa.

Nuestra implicación en la definición de estos objetivos tiene en cuenta compromisos adquiridos de manera voluntaria. Para alcanzar estos objetivos, nos adherimos a diversas iniciativas de referencia:

- El Pacto Mundial de Naciones Unidas, asumiendo sus principios de respeto de los Derechos Humanos, laborales y medioambientales y de lucha contra la corrupción.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas como guía para orientar sus objetivos de sostenibilidad.
- Los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, con especial foco en la aplicación de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.
- La asunción de los principios y objetivos de Pacto Verde de la Unión Europea y la integración de todos sus desarrollos normativos con impacto en la actividad del Grupo.
- El reconocimiento de los acuerdos y objetivos del Convenio Marco de Naciones Unidas sobre Cambio Climático de 2015 (Acuerdo de París).
- La ratificación de los Derechos del Niño y Principios Empresariales de Naciones Unidas, como formalización de su compromiso activo con los derechos de la infancia y la juventud.
- La adopción del Código Ético Mundial para el Turismo, desarrollado por la Organización Mundial del Turismo, vinculada a Naciones Unidas

Las agencias de rating extra-financieras que nos califican han realizado evaluaciones que resaltan los logros alcanzados en los últimos años. Además, nos proporcionan áreas clave

para mejorar, según la importancia que suponen para nuestras partes interesadas. Por ejemplo:

- La agencia Sustainalytics nos ha otorgado en 2023 la mejor calificación en términos de riesgo de sostenibilidad dentro del sector "Department Stores".
- La agencia MSCI ha elevado la calificación del Grupo correspondiente al ejercicio 2023 a una "AA".

Estos logros reflejan nuestro éxito en el cumplimiento de los objetivos relacionados con los requisitos del préstamo sostenible, fortaleciendo así nuestro compromiso con prácticas empresariales sostenibles y responsables.

Logros del Plan Director de Sostenibilidad

Los objetivos y la hoja de ruta definidos en el Plan Director de Sostenibilidad se materializan en acciones concretas que el Grupo ha ido aplicando en estos últimos años. Entre los logros alcanzados a cierre del ejercicio, destacamos los siguientes:

CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030 para abordar los desafíos globales en materia de sostenibilidad. Para ello, realizamos un seguimiento continuo del progreso hacia los objetivos definidos en nuestro Plan Director de Sostenibilidad y RSC 2021-2025, y contribuimos activamente a los ODS, centrándonos especialmente en los siguientes:

- 104 establecimientos Supercor certificados en accesibilidad · Páginas web y app accesibles

, servicios y negocios sostenibles local y de cercanía

- 58.497.814 kWh de reducción de consumo energético · Plan de packaging sostenible y reducción de plásticos · Viajes El Corte Inglés recibe el distintivo de EcoVadis como Empresa comprometida?

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030 para abordar los desafíos globales en materia de sostenibilidad. Para ello, realizamos un seguimiento continuo del progreso hacia los objetivos definidos en nuestro Plan Director de Sostenibilidad y RSC 2021-2025, y contribuimos activamente a los ODS, centrándonos especialmente en los siguientes:

3. Salud y bienestar:

- Seguridad y salud e los empleados con sistema de gestión de seguridad y salud certificado, servicio Sanitario propio compuesto por 135 profesionales de la salud., 83 centros sanitarios, 56.907 empleados formados en PRL, más e 8 millones de euros destinados a seguridad y salud, programa ECi se mueve para fomentar el deporte entre los empleados.
- Actividad de prevención y financiación de proyectos para la investigación del cáncer: Más de 200.000? donados en investigación para el cáncer a diferentes asociaciones.
- Altos estándares de calidad en procesos y productos: 12.415 análisis en productos de alimentación y gran consumo, 1.392 auditorias de seguridad alimentaria.
- Cultura corporativa: Formación continua a empleados.

4.- Educación de calidad:

- Igualdad, seguridad y compromiso social: Formación para empleados en el centro de estudios universitarios Ramón Areces, becas en estudios para hijos de empleados.

5- Igualdad de género:

- Apoyo a la mujer en el entorno laboral : 62% de mujeres en el grupo, 33% de mujeres en puestos de responsabilidad, III Plan de igualdad para empresas del grupo .

8.- trabajo decente y progreso económico: Empleo de calidad, buenas prácticas laborales, aplicación de la diligencia debida en nuestra cadena de suministro (ej, 2699 auditorias ASG en fábricas de proveedores de marca propia)

10.- Reducción de las desigualdades:

- Modelos empresarial comprometido con la inclusión laboral de todos los colectivos, apuesta por la diversidad generacional, accesibilidad física y digital, vinculación con la sociedad a través de actividades deportivas, culturales y de acción social.

12.- Producción y consumo responsable:

- Hábitos de consumo sostenible, información ampliada de etiquetado de producto, pasaporte digital de producto, guía de producto sostenible, donación de excedentes de alimentos a entidades sociales.
- Potenciación de la producción local en España y Portugal, 71,3% proveedores de España y Portugal.

13.- Acción por el clima:

- Reducción del impacto ambiental: medida de eficiencia energética y promoción de energía renovable, el 99,9% de la energía adquirida en España es renovable, instalación de placas fotovoltaicas en nuestros centros cuya producción de energía vuelca a la red.
- Plan de packing sostenible y reducción de plásticos de más de un 7,5% de envases de plásticos en los supermercados.
- Residuo cero. 195 establecimientos han obtenido el residuo cero, entre los que se encuentran todos los de Aragón.
- Logística y movilidad sostenibles: reducción de la huella de carbono en logística en un 6,9%

17.- Alianzas por lograr los objetivos:

- Políticas, responsabilidad y diligencia debida: participación en 241 organizaciones e instituciones

-Diálogo permanente con grupos de interés con canales de comunicación con los grupos de interés.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Todas estas acciones están explicadas y especificadas en las respuestas anteriores del cuestionario remitiendo a las respuestas 4, 5 y 6.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

A través de NEXO el sistema de comunicación interna, mails, carteles y briefings se informa a todos los empleados de todas las campañas en las que estamos implicados de acción social y en pro de los ODS. Algunas son únicamente internas, para empleados, como formaciones, ECI se mueve fomentando la salud y el deporte entre los empleados, inclusión laboral de todos los colectivos, apuesta por la diversidad generacional, voluntariado con diferentes entidades...

Y otras, no solo se informa a los empleados sino que también a clientes y proveedores, a través de anuncios, cartelería, redes sociales o mails implicándoles a poder mejorar en los objetivos ODS, como, por ejemplo, en la venta de productos solidarios (El sueño de Vicky, campaña ECI se viste de rosa a favor de AECC...) operaciones recogida de alimentos en nuestros centros donde los clientes pueden donar a entidades como Banco de Alimentos, Recogida de juguetes usados para reciclar, contenedores de reciclaje de ropa, pilas o

pequeños electrodomésticos en nuestros centros....