

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**GLOBAL SPEDITION, S.L.U.**

CIF: B50157189

Polgono Industrial Malpica Calle G Nave 50

50016 - ZARAGOZA

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

13/06/2024

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

385

### 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?**

No

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

Se establecen políticas de Conciliación y medidas pero no se han definido objetivos e indicadores.

Teniendo en cuenta que no se puede conciliar en ciertos puestos de trabajo, como el caso de los conductores, para el resto de departamentos se establecen actuaciones específicas en caso de solicitud de los trabajadores:

\* Horarios solo de mañanas

\* Flexibilidad horaria

\* Teletrabajo

**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**

Existe un sistema de encuestas de clima anuales para valorar el grado de satisfacción de los empleados y su evolución en el tiempo.

En 2022 se realizó un estudio psicosocial y se implantaron medidas tras su análisis para aumentar la satisfacción de los empleados, como un programa de empresa saludable entre otros.

Adicionalmente se lanzan encuestas específicas para conocer la satisfacción de los

empleados en medidas específicas: encuestas uso de epis, encuestas de valoración de gestores, etc

**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**

Si, mediante las encuestas de climas y en las reuniones del comité de Igualdad.

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

NO

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

No Aplica

**Medidas concretas de conciliación**

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Además de las anteriores, en aquellos puestos que lo permiten a petición del trabajador también se realiza teletrabajo.

**¿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
- 7. Otras

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

Se realizan cambios de base de los trabajadores que lo solicitan por motivos personales.

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten**

### **el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.
- 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?**

Durante 2023 se ha comenzado a implementar un programa de Salud y Bienestar basado en las oportunidades de mejora que se detectaron en el Estudio Psicosocial realizado en 2022 y en los informes epidemiológicos de nuestro servicio de Prevención. Este programa está compuesto de varias iniciativas:

1. En primer lugar, se contrataron los servicios de la web y app Wellwo para todos aquellos trabajadores que desearan utilizarla. Esta aplicación consta de diferentes módulos relacionados con la mejoría de diferentes aspectos de la salud (salud física, nutricional, emocional, financiera y social). En ella podemos encontrar multitud de actividades, tales como retos, consejos diarios, clases grabadas y en directo.

2. En segundo lugar, se está contando con diferentes profesionales de diversos ámbitos de la salud que recorren las bases de Global Spedition revisando y aconsejando a los trabajadores acerca del ámbito de la salud del que son expertos. En el 2023 se ha abordado especialmente el aspecto de la salud física. Para ello hemos contado en nuestras bases con fisioterapeutas profesionales que nos han observado, acondicionado y aconsejado para prevenir todo tipo de dolencias y malestares derivados de nuestro trabajo.

Del mismo modo, se prevé para 2024 contar con profesionales de la salud nutricional y de la salud emocional que también nos ayuden a mejorar estos aspectos tan importantes en nuestro día a día.

3. También se ha contratado a diferentes proveedores para que una vez a la semana repartan fruta en las diferentes oficinas de las bases. De esta forma se consigue fomentar un consumo de alimentos saludables entre los trabajadores.

4. Por último, en 2024 se ha abierto un gimnasio para todos los trabajadores en la base de Zaragoza.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

Teletrabajo en el caso de solicitud por parte del trabajador si el puesto de trabajo lo

permite.

## **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://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

**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.**

El Comité de Igualdad realiza reuniones periódicas y/o siempre que se detecte una situación que lo requiera (ej en caso de producirse quejas) para revisar la eficacia del Plan de Igualdad.

**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 APLICA

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

#### **9. En caso afirmativo, información adicional.**

Formamos parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

#### **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**

- 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.

#### **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.
- 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 definen 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

A lo largo de 2023 se llevaron a cabo las siguientes acciones sociales:

- Donación de juguetes en la campaña de Navidad.
- Patrocinio de equipos deportivos (Balonmano Dominicos, Tenis de mesa AD School Zaragoza)
- Participación en el Día Solidario de las Empresas

- Obsequio de Intermon Oxfam a todos los participantes de los conductos realizados.
- Reparto de entradas del partido solidario de Aspanoa en su lucha contra el cáncer
- Contratación de trabajos de limpieza, imprenta y catering a la Fundación Los Pueyos
- Participación en la campaña de donación de material escolar ?Lápices y Sonrisas?
- Continuar trabajando para la visibilidad de las ODS
- Fomentar la participación en Operation Clean Sweep entre nuestros principales colaboradores
- Acciones para la reducción de la huella de Carbono (Flota Renove, Motorhome, Plus Medioambiental, etc)
- Desarrollo informáticos dentro del proyecto "0" papel

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

- Patrocinios deportivos (Balonmano en Dominicos, Tenis de mesa).
- Donación juguetes. (Fundación Federico Ozanam)
- Participación en el Día Solidario de las Empresas (Cooperación Internacional y Fundación Los Pueyos)
- Compra de libros (Intermon Oxfam)
- Reparto de entradas del partido solidario para lucha contra el cancer (Aspanoa)
- Participación en la campaña de donación de material escolar ?Lápices y Sonrisas?
- Contratación de Personal de Limpieza y Trabajos de impresión (Fundación Los Pueyos)
- Participación en Operation Clean Sweep (Plastic Europe)

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

- Patrocinios deportivos (Balonmano en Dominicos, Tenis de mesa).  
CONTINUO
- Patrocinio de las jornadas de Balonmano Adaptado  
EVENTO PUNTUAL
- Donación juguetes. (Fundación Federico Ozanam)  
ANUAL
- Participación en el Día Solidario de las Empresas (Cooperación Internacional y Fundación Los Pueyos)  
ANUAL
- Compra de libros a través de Intermon Oxfam para ganadores del concurso de Navidad  
ANUAL
- Reparto de entradas del partido solidario de Aspanoa en su lucha contra el cancer  
ANUAL
- Participación en la campaña de donación de material escolar ?Lápices y Sonrisas?  
EVENTO PUNTUAL
- Continuar trabajando para la visibilidad de las ODS  
CONTINUO
- Continuar con la contratación de Personal de Limpieza y Trabajos de impresión a Fundación Los Pueyos  
CONTINUO
- Fomentar la participación en Operation Clean Sweep entre nuestros principales colaboradores  
CONTINUO
- Acciones para la reducción de la huella de Carbono (Flota Renove, Motorhome, Plus

Medioambiental, etc)

CONTINUO

- Desarrollos informáticos dentro del Proyecto "0" Papel

CONTINUO

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

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

Global Spedition está implicado en fomentar la cultura de Aragón trasladando conceptos de excelencia y tenacidad a todo su personal y fomentando el deporte en su comunidad con el patrocinio de equipos deportivos que compiten a nivel nacional.

Todo ello buscando fomentar el trabajo en equipo y la consecución de objetivos comunes.

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

Empleados y Comunidad.

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

Estos proyectos son continuos y están dotados de presupuesto anual.

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/133900-GLOBAL-SPEDITION-SLU>

### **¿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 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- 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**

Se incluye tanto en las formaciones de incorporación como en los reciclajes periódicos de todo el personal nuestro compromiso con las ODS y las acciones concretas que se emprenden para alcanzar estos objetivos.

Adicionalmente se lanzan campañas para llegar a todas las partes interesadas vía Linked in.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

El compromiso con las ODS está integrado en el Plan Estratégico de la Compañía, cada proyecto es responsabilidad de distintos departamentos y por lo tanto de varios responsables.

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

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Global Spedition analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS dentro de su DAFO y análisis de riesgos del Contexto. Algunos ejemplos son el Proyecto de huella de carbono dónde estamos trabajando continuamente en la reducción de la misma, en línea con el ODS 13; o la participación en el Operation Clean Sweep con el objetivo de minimizar la granza en los océanos, en línea con el ODS 14; entre otros.

Como resultado de este análisis se establecen objetivos específicos para su consecución, alineados con los objetivos estratégicos de la compañía.

**¿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**

- ODS 3. Salud y bienestar.

Desfibriladores en todas las bases y personal formado en su manejo; Mejoras de seguridad en cisternas (inclinómetro, sensor de patas, etc); Proyecto empresa Saludable (App bienestar, fruta semanal, campañas de salud, gimnasio, etc)

- ODS 4. Educación de calidad.

Plan formativo anual para todos los trabajadores

- ODS 5. Igualdad de género.

Plan de igualdad

- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.

Instalación de Placas solares en base de Zaragoza; Prueba con vehículo eléctrico en 2024

- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

Convenio propio renovado en 2023

- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.

Ampliación de flota e instalaciones anual

- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

Placas solares en la base de Zaragoza; Proyecto para reducción de emisiones

- ODS 12. Producción y consumo responsable.

Placas solares en la base de Zaragoza; Proyecto para reducción de consumos (gasoil, neumáticos, papel, etc). Ropa de material reciclado.

- ODS 13. Acción por el clima.

Proyecto para reducción de Huella de Carbono

- ODS 14. Vida submarina

Participación con Operation Clean Sweep para evitar granza en los océanos

- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

Colaboración con distintas ONG: Cooperación Internacional, Fundación Los Pueyos, Federico Ozanam; Oxfam Intermon.

**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**

La vía principal es el mail, utilizándose la web y Linked In para llegar a aquellas partes interesadas con las que no hay una relación directa.

Anualmente se publica, en nuestra web y en la del Pacto Mundial, y publicita, la memoria de Sostenibilidad de la Compañía para todas las partes interesadas reflejando el Progreso de las ODS y Buenas Prácticas implantadas en el año en curso.

Periódicamente se modifica la firma de todo el personal para reflejar las novedades más importantes de la compañía.

Se realizan publicaciones en web y RRSS reflejando nuestro Progreso de las ODS así

comocampañas de sensibilización para todas las partes interesadas.