

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

DELEGACIÓN DE DEFENSA EN ARAGÓN

CIF:S2830290I

Paseo del Canal nº:1. - Acuartelamiento San
Fernando.

50007 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/24

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

65

CONCILIACION

Enfoque de gestión

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

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Para el personal militar, disponemos y aplicamos las medidas de conciliación comunes a todo el Ministerio de Defensa, recogidas en diferentes normativas relativas a este asunto. La conciliación de la vida profesional, familiar y personal es una prioridad de la Delegación de Defensa que nos obliga a aplicar las medidas que, adaptadas a las especiales características de la vida militar, mejoran la moral y el bienestar de nuestro personal.

Dentro del paquete de políticas sociales que están en marcha en el Ministerio, están las de potenciar la apertura de guarderías en instalaciones militares, ampliar las medidas para garantizar la igualdad de género y para proteger a las víctimas de violencia de género, entre otras.

La tolerancia cero es la política de este Ministerio frente al acoso con el objetivo de tolerancia cero como guía de nuestras actuaciones en materia de acoso en la institución militar. Para ello y como medidas preventivas frente al acoso, realizamos campañas de sensibilización y difusión del protocolo y de formación en materia de acoso e igualdad.

Para llevar a cabo estas medidas desde el Ministerio está el Observatorio militar para la Igualdad, y se aplican en los siguientes aspectos:

- Vacaciones.
- Permisos generales y por motivos de conciliación de la vida personal, familiar profesional.
- Reducción de jornada.
- Licencias.

- Apoyo a la formación.
- Excedencias.
- Medidas de flexibilidad horaria.
- Descansos obligatorios, adicionales y otras medidas.
- Agrupación familiar y apoyo a parejas entre militares.
- Comisiones de servicio.
- Misiones internacionales.
- Violencia de género.

Asimismo para nuestro personal civil que trabaja en la Delegación de Defensa, aplicamos la "Guía de conciliación de la vida personal familiar y laboral", común para toda la Administración General del Estado. En ella se distingue por una parte al personal funcionario y por otra al personal laboral. Los permisos que tienen ambos colectivos son similares, distinguiendo entre los permisos retribuidos y los no retribuidos. Entre los primeros se encuentran los siguientes:

- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar
- Preparación al parto y, técnicas de fecundación o reproducción asistida y, preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción
- Parto
- Funcionarias en estado de gestación
- Adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente
- Lactancia
- Nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados
- Cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave
- Cuidado de familiar por enfermedad muy grave
- Violencia de género
- Paternidad
- Matrimonio
- Deber inexcusable
- Traslado de domicilio
- Realización de exámenes
- Licencia y permisos por estudios
- Funciones sindicales
- Asuntos particulares
- Vacaciones
- Flexibilidad horaria

Y entre los permisos no retribuidos se encuentran los siguientes:

- Guarda legal
- Reducción de la jornada
- Licencias
- Excedencias.

En nuestra página web interna para el personal de la Delegación se ha publicado una tabla actualizada con un resumen de los tipos de permiso y los días que pueden corresponder para cada caso, con el objeto de una mayor visibilidad y transparencia a los derechos en materia de conciliación de nuestro personal.

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

Anualmente realizamos una encuesta de clima laboral a todo el personal de la Delegación, en el que en uno de los ítems se pregunta sobre la satisfacción con la conciliación familiar con esta pregunta: "Sus condiciones de trabajo favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral". pudiendo responder entre "muy de acuerdo", "bastante de acuerdo", "poco de acuerdo", "nada de acuerdo" y "NS/NC". Los resultados son muy positivos, alcanzando un nivel de satisfacción del 93,2 % en el año 2022, y un 87 % en el año 2023. Estos resultados están segmentados por subdelegaciones, por personal civil/militar y por mujeres/hombres. Al obtener unos resultados excelentes, no se han aplicado acciones de mejora en este tema. Además cada dos años realizamos al personal la encuesta sobre riesgos psicosociales en la que hay un factor "doble presencia" con dos ítems relacionados con la conciliación, cuyo resultado en los últimos años es "sin riesgo".

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

Con periodicidad semestral, cumplimentamos tres estadillos sobre conciliación familiar del personal de la Delegación, uno para el personal militar, otro para el personal civil. y otro para el tema de guarderías, en el que se rellenan las solicitudes correspondientes a las siguientes medidas:

Personal militar:

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijos
- Flexibilidad horaria: Guarda Legal, lactancia, violencia de Género, parto, postparto, adopción o preadopción y fecundación asistida
- Cambio de destino o excedencia por violencia de género

Personal civil:

- Embarazo y parto: Permiso de paternidad (concesión por nacimiento, adopción o acogida), ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia, acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural, dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro, ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad, ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida, permisos en supuestos de adopciones internacionales y formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.
- Conciliación hijos: Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años y por razón de guarda legal, flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos o en los que el hijo reciba atención, flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, flexibilidad de horario para familias monoparentales y permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

- Flexibilización familiar: Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores o personas con discapacidad, reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave, reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.
- Violencia de género: Excedencia, reducción de jornada y traslados por motivo de violencia de género.
- Traslados por razones de edad.

En lo concerniente al asunto de las Guarderías:

- Hijos admitidos en los centros de educación infantil del MINISDEF.

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

-

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).
- 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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

- 1.- Compensación de la jornada laboral, en el caso de que algún día haya tenido que trabajar o desplazarse durante más horas de las legales, se compensa esas horas de trabajo de más con reducción de la jornada laboral de otro día.
- 2.- Posibilidad de realizar las jornadas de formación online desde su domicilio y no tener que desplazarse a su puesto de trabajo para realizarlas.

¿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?

- 1.- Cuando se deba asistir a otros sitios para realizar su trabajo distinto de su lugar de trabajo, se facilita en la medida de lo posible el transporte en el vehículo oficial de la subdelegación.
- 2.- Cuando se asista a reuniones fuera de su trabajo, se contabiliza el tiempo de transporte como dentro de la jornada laboral.

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.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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?

- 1.- En los casos en los que se tenga que desplazar en la jornada laboral a otro lugar y sea por la mañana y tarde, se tramita la comisión de servicio correspondiente en la que se solicita el pago de media manutención

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

En la Delegación de Defensa, siempre que surge algún problema personal por este tipo de asuntos relativos a la mejora de permisos legales, se dan las facilidades necesarias para solventar esos problemas del personal, como puede ser los siguientes:

- 1.- Acompañar a los padres con movilidad reducida y otros familiares de 1º grado a la visita

médica.

2.- Permanecer en casa al cuidado de los hijos menores, en los casos que hemos tenido de confinamiento escolar o enfermedad del menor.

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, un conjunto de medidas

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.

Los reales decretos 901 y 902, de 2020, que hacen referencia a los planes de igualdad, no son de aplicación a la Delegación de Defensa en Aragón, por cuanto el primero de ellos ya establece que se aplicarán a las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, no estando las administraciones públicas incluidas en el citado artículo, si bien disponemos de medidas concretas para llevar a cabo medidas de igualdad, así como disponemos en las Fuerzas Armadas del Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (OMI), que es un órgano colegiado que se integra orgánicamente en la Subsecretaría de Defensa y su fin fundamental es promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas. El actual Observatorio Militar para la Igualdad junto con la Secretaría Permanente de Igualdad, son el resultado de la evolución del antiguo Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas, creado por acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 y se constituyó el 18 de octubre de ese mismo año. Su finalidad fundamental era conocer las necesidades específicas de la mujer y favorecer su incorporación e integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. En la Intranet del Ministerio de Defensa tenemos una pestaña exclusiva para la Igualdad y el apoyo social, en el que entre otras cosas se dispone de toda la normativa y disposiciones actualizadas sobre este tema.

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.

En la Delegación aplicamos la normativa general aplicable a las Administraciones Públicas. De acuerdo al art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se contempla la aprobación por el Gobierno, al inicio de cada legislatura, de un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos, que incluya objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas

a adoptar para su consecución.

En cumplimiento de esta previsión, el Consejo de Ministros adoptó los acuerdos de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos, y de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan.

Con el III Plan de Igualdad de Género, de 9 de diciembre de 2020, la AGE se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un referente para el diseño e implementación de planes de igualdad en todas las organizaciones.

Este III Plan se inserta en el marco jurídico y objetivos fijados por Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.

Asimismo, los objetivos y actuaciones propuestos en el presente Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, recogido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del Pacto de contra la violencia de género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017.

El III Plan responde a los siguientes objetivos específicos y transversales:

1. Medir para mejorar.
2. Cambio cultural.
3. Transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en el trabajo del personal de la AGE).
4. Detección temprana y abordaje integral de situaciones especialmente vulnerables.

El III Plan se articula en seis ejes de actuación donde se desarrollan medidas de carácter transversal (68 medidas). Los ejes del Plan son:

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa, para promover un cambio estructural favorable a la igualdad entre mujeres y hombres.

Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación, con el diseño de un Plan Integral de formación en igualdad y el desarrollo de herramientas metodológicas para su total expansión, así como continuar con la sensibilización en el personal de la AGE.

Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional, captar y retener talento femenino, promoviendo el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, creando las condiciones que faciliten el logro de la eliminación de la brecha retributiva de género presente en la AGE.

Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, apostando por la corresponsabilidad.

Eje 5. Violencia contra las mujeres, con medidas de gran potencia para erradicar esta lacra social, mediante la formación y sensibilización, así como la elaboración de directrices y medidas para apoyar y proteger a la víctima.

Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección, que pretende incorporar, por primera vez, una propuesta de actuación frente a diferentes formas de desigualdad o discriminación contra las mujeres que pudiese darse en el seno de la AGE, exhibiendo el carácter innovador y avanzado de este Plan.

Se establecen a continuación los objetivos correspondientes al ODS 5 a los que se ha prestado una especial atención en la elaboración del III Plan de Igualdad, entre los que se

incluyen sin ánimo exhaustivo los siguientes:

? Eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

? Contribuir a la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres en las esferas pública y privada.

? Reconocer y valorar el trabajo domésticos y de cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad.

? Asegurar la completa y efectiva participación de la mujer e iguales oportunidades para el liderazgo en todos los niveles.

? Acometer reformas para dar a las mujeres iguales derechos sobre los recursos económicos.

? Aumentar el uso de las tecnologías adecuadas en particular las de la información y comunicaciones para promover el empoderamiento de las mujeres.

? Adoptar y fortalecer políticas eficaces y hacer cumplir la normativa establecida para la promoción de la igualdad de género a todos los niveles.

Del ODS 8, el III Plan de Igualdad integra el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, además de la igual retribución para el trabajo de igual valor; la protección de los derechos laborales y la promoción de la salud, ausencia de violencia y la seguridad en el entorno laboral.

El III Plan de Igualdad también incorpora los objetivos del ODS 10 garantizando la igualdad de oportunidades y reduciendo la desigualdad causada por otros motivos.

Asimismo en la Delegación aplicamos la normativa específica sobre Igualdad y acoso vigente en las Fuerzas Armadas, disponiendo de un protocolo de actuación frente al acoso profesional y guías prácticas para las víctimas de acoso sexual. También disponemos de un manual de buenas prácticas para el mando ante situaciones de acoso sexual. Además en las Fuerzas Armadas tenemos un Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas (OMI) es un órgano colegiado que se integra orgánicamente en la Subsecretaría de Defensa y su fin fundamental es promover la igualdad real y efectiva entre los miembros de las Fuerzas Armadas. Por último, tanto en nuestra página web como en el manual de acogida informamos de las medidas sobre el acoso.

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

SI

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

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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Con la finalidad de fortalecer el compromiso de las Fuerzas Armadas con las personas con discapacidad y potenciar su integración y el desarrollo personal y profesional, la Subsecretaría de Defensa aprobó el 30 de julio de 2015 el Plan integral de apoyo a la discapacidad en las Fuerzas Armadas, que prevé, en su ámbito organizativo, la creación de la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas.

De acuerdo con lo estipulado en el citado Plan, la Oficina ha sido creada por Orden

DEF/83/2016, de 25 de enero, por la que se crea la Oficina de Atención a la Discapacidad en las Fuerzas Armadas, publicada en el BOD N.º 23, de 4 de febrero de 2016. La Oficina tiene como finalidad ser el centro catalizador y punto de referencia en todas las actuaciones y políticas dirigidas a la protección de las personas con discapacidad en el Ministerio de Defensa y dependerá orgánica y funcionalmente de la División del Servicio de Apoyo al Personal de la Dirección General de Personal.

Actualmente cumplimos la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), si bien no tenemos en nuestro personal a este tipo de personas con discapacidad. Al no tener ningún caso, no ha sido necesario implantar en nuestra organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad. Sin embargo, esta delegación de Defensa está abierta a acoger a personas con discapacidad, como se desprende de la consulta que se realizó por nuestro Órgano superior si queríamos disponer de este tipo de personal en nuestras sedes, contestando que no había ningún inconveniente en tener a personas con discapacidad, si bien no nos han asignado ninguna persona.

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.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestra Organización tiene otorgado el Sello de Responsabilidad Social de Aragón, conseguido en el año 2021 y renovado en los años 2022 y 2023, estando en trámite de renovación para el 2024. Además en el año 2022 se obtuvo el Sello de Responsabilidad Social de Aragón Plus (RSA+) para el año 2023, estando en proceso de renovación de este sello para el año 2024. En el año 2022 la SDD en Huesca se constituyó como "punto violeta" como un instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad en la que esta SDD nos implicamos en la lucha contra la violencia machista y disponemos de la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres. Además disponemos de personal en cada sede de la Delegación que ha realizado jornadas sobre la política de igualdad en las FAS.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

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

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

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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

- 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?

Con respecto a la acción social, en nuestras tres sedes disponemos de puestos de atención al público para el apoyo social, en la que gestionamos y tramitamos las ayudas que solicitan nuestros usuarios, entre las que se encuentran:

- ayudas a la 3ª edad y discapacitados
- ayudas a la promoción profesional
- ayudas para estudios
- ayudas para solicitud de apartamentos y residencias de descanso
- ayudas para solicitud de balnearios
- ayudas para solicitud de campamentos de verano
- ayudas para solicitud de residencias de estudiantes
- ayudas para solicitud de residencias de mayores.

En relación con las acciones de voluntariado, realizamos colaboraciones puntuales con entidades sociales, en las que participa nuestro personal de forma voluntaria. Las acciones de voluntariado que han realizado últimamente nuestro personal son las siguientes.

- Carrera contra el cáncer en Zaragoza y Teruel
- Cuestación de la asociación contra el cáncer en Huesca y Jaca

También colaboramos con entidades sociales que demandan puntualmente nuestros

servicios de apoyo de personal. Asimismo tenemos pendiente de firmar un acuerdo con la plataforma del voluntariado para que nuestro personal pueda participar en las acciones solidarias y de voluntariado que organice la plataforma.

Por último, realizamos acciones de colaboración con entidades sociales en las que nos solicitan nuestro apoyo en material y medios, y de las que nos encargamos de gestionar y llevar a cabo dicho apoyo, generalmente solicitándolo a las Unidades militares que cuentan con el material y medios adecuados y también con más personal. El año 2022 finalizó con la realización de 17 acciones de voluntariado y cooperación con entidades sociales, que ha beneficiado a siete entidades y en las que ha participado más de 100 actuaciones individuales, algunas personas varias veces ya que nuestra plantilla en 2022 era de 60 personas. En el año 2023 se volvió a colaborar con la cuestión de la asociación contra el cáncer en Huesca y se realizaron 19 actividades solidarias que beneficiaron a 8 Asociaciones y se implicaron en total 98 personas de la DDA. Este año 2024, personal de nuestra organización, ha participado en la marcha contra el cáncer de las ciudades de Zaragoza y Teruel.

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

- Real Hermandad de veteranos de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil
- Asociación de soldados veteranos de montaña
- Asociación española de lucha contra el cáncer
- Plataforma del voluntariado
- Cáritas Huesca
- Domund
- Fundación Rey Ardid
- Valentia
- Arcadia
- Hermandad del Refugio
- Cáritas Castrense Zaragoza
- Cáritas Zaragoza
- Cofradía de El Carmen (Obra Social)
- Coordinadora Aragonesa del Voluntariado
- ATADES
- ASPANOA
- Hermandad Caballeros Legionarios
- ACIME en Aragón
- Universidad de la Experiencia (UNIZAR)
- Universidad Popular (Ayto. Zaragoza)
- Universidad San Jorge-Grupo San Valero
- Universidad Senior (U San Jorge-Grupo San Valero)
- Grupo San Valero
- Patronato de Huérfanos del ET
- Asociación APIP-ACAM (refugiados afganos)

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

Las acciones de acción social las realizamos diariamente en nuestro trabajo, en primer lugar difundiendo a nuestros grupos de interés las ayudas y convocatorias publicadas, y en segundo lugar atendiendo a los usuarios que las solicitan a través de la Delegación.

Las acciones de voluntariado las realizamos puntualmente, cuando las diversas Organizaciones nos lo solicitan, informando a nuestro personal de dichos eventos para que puedan colaborar. Generalmente estas acciones son anuales, como la cuestación en la campaña contra el cáncer, o el apoyo a diversos eventos de la sociedad civil, como marchas y carreras multitudinarias.

También organizamos periódicamente charlas a nuestro personal en la situación de Reserva, que en esta situación disponen de más tiempo libre, para explicarles las opciones que tienen para participar como voluntarios en diversas organizaciones, con lo que estas organizaciones se benefician del aporte humano que realizamos periódicamente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La difusión de la cultura en Aragón es una de las funciones más importantes que tiene encomendada la Delegación de Defensa, que hemos incorporado a nuestro propósito: "Acercar a los aragoneses la administración militar y la cultura de Defensa". Para llevarlo a cabo disponemos en nuestro III Plan Estratégico General de uno de los objetivos generales que es "Impulsar la difusión de la cultura de Defensa en todos los ámbitos institucionales y sociales aragoneses para incrementar su comprensión de la utilidad, misiones y valores de nuestra Fuerzas Armadas y su adhesión a los objetivos de la Defensa Nacional". Las acciones las realizamos mediante la ejecución de diversos proyectos de una de las estrategias de ese objetivo general y que son resumidamente:

- Hacer llegar la cultura de Defensa al mayor número posible de instituciones públicas, privadas y grupos de interés prioritarios de la Comunidad de Aragón.
- Informar a los líderes aragoneses de todos los ámbitos (política, agentes sociales, mundo empresarial, cultural, universitario y educativo) de la importancia que tiene la cultura de Defensa para la sociedad.
- Impulsar e incrementar todas aquellas acciones para optimizar la difusión de la Cultura de Defensa entre los componentes de los sectores cultural, universitario y educativo durante su periodo de formación.
- Acercar y divulgar la Cultura de Defensa a todos los estratos sociales de Aragón.
- Divulgar la Profesión Militar a los dos últimos cursos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria, a la Formación Profesional y al Bachillerato como parte de la Orientación Escolar.
- Incluir a los distintos medios de comunicación social de Aragón como canal eficaz y eficiente de difusión de cultura de Defensa.

Ya más concretamente realizamos las siguientes acciones:

- Exposiciones itinerantes
- Conferencias de cultura de Defensa
- Conciertos de las Unidades de música militar
- Juras de bandera
- Visitas a Unidades militares
- Firmas de convenios de colaboración
- Encuentros y reuniones con otras Organizaciones.

En el año 2023 ampliamos nuestra capacidad para la confección de exposiciones fotográficas, con tres nuevas que tratan sobre la historia del servicio militar, militares ilustres aragoneses y la figura de Félix de Azara, que complementarán la exposición sobre

el comandante médico Fidel Pagés ya terminada y mejorada y expuesta dos veces en Huesca, en Zaragoza, Jaca, Tamarite de Litera y Mora de Rubielos.

En el primer semestre del año 2024 también se realizaron otras seis exposiciones en distintas poblaciones, destacando por su novedad 'Volar, historia de una aventura' en la ciudad de Teruel y 'Los últimos años del servicio militar obligatorio', cuya exposición se realizó en la Subdelegación de Defensa en Teruel. Se realizó la exposición 'Viaje a la Especiería' en Pedrola (Zaragoza) y en Jaca (Huesca), repitiendo las exposiciones sobre Félix de Azara y sobre Fidel Pagés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos en los que realizamos y nos apoyamos para llevar a cabo las acciones descritas se pueden resumir en los siguientes:

- Nos apoyamos en los Ayuntamientos de los municipios aragoneses, así como las Comarcas aragonesas y las diputaciones provinciales, para hacer llegar nuestra cultura a la sociedad aragonesa en general.
- Este año 2024 se ha ofrecido la exposición sobre Fidel Pagés a la Diputación provincial de Huesca para que la oferte a su vez a los municipios de la provincia y se pueda exponer en las localidades que estén interesadas.
- Con los representantes de todas las instituciones aragonesas de todos los ámbitos para que puedan difundir nuestra cultura a su personal.
- Con el sector educativo, especialmente con los orientadores académico y profesional y los jóvenes que finalizan sus estudios en la ESO, formación profesional y bachillerato, además del sector universitario.
- Con los medios de comunicación social, para hacer llegar nuestra cultura a todos los rincones de Aragón.
- Con agentes sociales y empresariales, para que conozcan nuestra cultura y se puedan beneficiar de la reincorporación laboral de los militares que finalizan su relación laboral con las Fuerzas Armadas.
- Este último año 2024 en Zaragoza y en alianza con la Universidad de Zaragoza San Jorge Senior se impartió una charla titulada 'Manual de Instrucción para un mundo en transformación'.
- En colaboración con la Escuela de Ingeniería y Arquitectura se realizó la conferencia 'El programa S-80 y la construcción Naval'.
- En colaboración con el Club Cámara de Comercio se impartió la conferencia titulada 'Geopolítica marítima. Escenarios actuales. Impacto en el comercio y en la Economía'.
- En Huesca y en colaboración con el Teatro Olimpia, se realizó el ciclo 'Economía y cine. Seguridad y Defensa'.
- También en Huesca en colaboración con el Centro Cultural Ibercaja se realizaron las conferencias 'La vuelta al mundo de Magallanes y Elcano' y 'El General Sertorio'.
- En Teruel siguen con la Alianza con el casino de Teruel para impartir sus charlas de difusión de la Cultura.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones las llevamos a cabo durante todo el año. Las exposiciones itinerantes realizamos al menos una al semestre por provincia, de una duración aproximada de tres semanas. Las conferencias de difusión de la cultura solemos hacer una al mes por provincia, además de los ciclos específicos sobre determinados temas, en las que

realizamos unas cuatro conferencias en un mes. En los centros educativos se realizan a demanda de los mismos, no bajando de una al mes por provincia. Los encuentros con los MCS suelen ser anuales y también cuando celebramos el Día de la Subdelegación. Los conciertos varían, por ejemplo en el año 2022 se llevan realizados tres en la provincia de Huesca, al igual que las Juras de bandera para personal civil que varía su periodicidad, habiendo realizado una el año de 2023 en Zaragoza con más de 2.000 jurandos. Las reuniones con otras Instituciones las realizamos frecuentemente, con una periodicidad media de 5 al mes por provincia. Además seguimos con la asistencia y participación del Delegado y Subdelegados en los actos instruccionales, sociales y culturales, que sirven de palanca para mejorar y aumentar las relaciones con otras Instituciones y difundir nuestra cultura. Además se realizan nuevos actos para la difusión de la cultura, como el establecido en la SDD en Huesca todos los viernes de cada fin de mes, en la que se realiza un izado de bandera y un acto a los caídos, y posteriormente el Subdelegado en un pequeño acto social con la organización invitada les habla de los valores y tradiciones en las Fuerzas Armadas.

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

-

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Anualmente, en la difusión del Plan Operativo Anual, por la Unidad de Calidad, al personal de la organización, se explica la correspondencia de los proyectos y actividades previstas de realizar con los ODS.

¿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

A la hora de confeccionar el Plan Operativo Anual del año en curso, La Unidad de Calidad de la DDA integra los ODS en las actividades y proyectos propuestos por todas la Áreas de Gestión de la DDA.

¿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

Mediante el proceso del análisis de materialidad nos ha permitido identificar los temas más relevantes para la Delegación y priorizarlos, además de conocer aquellos que más preocupan a los grupos de interés y cómo impactan en los servicios que prestamos y a la inversa.

Hemos tenido en cuenta el impacto de nuestra organización sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad (positivo o negativo).

¿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- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

Los temas más materiales más relevantes para nuestra organización están recogidos en los seis objetivos generales de nuestro III PEG, que vamos cumpliendo mediante los proyectos del POA. Cada uno de estos objetivos generales está alineado con uno o varios ODS.

Fruto de la realización de actividades de los POA podemos identificar las siguientes acciones concretas:

? Personalización de los servicios para cada cliente en función de sus necesidades mejorando los tiempos de respuesta.

? Sensibilización de los empleados para atender de forma más directa y personalizada,

mediante charlas y envío del manual de atención al público.

? Desarrollo de la Innovación en la gestión de la Delegación y en los proyectos del POA.

? Formación orientada a mejorar el trabajo del personal.

? Implicación de los empleados en las acciones de desarrollo de la Delegación, a través de los equipos de trabajo de las acciones de mejora como de los proyectos del POA.

? Mayor intervención en temas medioambientales, continuando con acciones como la utilización de papel reciclado, la reducción del consumo de agua, energía y emisiones o la reducción en la generación de residuos, así como el cambio de los vehículos oficiales por modelos híbridos.

? Charlas de concienciación y formación sobre la igualdad de oportunidades, el acoso profesional y la no discriminación.

? Trabajo con proveedores para que se preocupen por los compromisos sociales, éticos y medioambientales, manifestándolo mediante las oportunas certificaciones y sellos medioambientales y de responsabilidad social.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Anualmente, se comunica al personal los resultados de los proyectos y actividades objeto del POA correspondiente. Ello lleva consigo la difusión de la consecución o no de los ODS alineados con esas actividades. Los indicadores de los proyectos y actividades realizados, se encuentran en el Cuadro de Mando Integral de nuestro Sistema Mudéjar del SGE y BG.