

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**ACCIÓN LABORAL. Plataforma para la
Implantación de Programas de Inclusión
Laboral para Colectivos**
CIF:V09409749
C/Carlos Marx nº: 2-4 Bajo.
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

16/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

372

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.

Desde 2007 Acción Laboral trabaja en los principios laborales destacando mejoras en distintas áreas de la entidad como:

Procedimientos y protocolos en relación a la formación interna del personal, técnicas de selección no discriminatorias, promoción interna, medidas de conciliación, programa lidera de RRHH, todo en el marco de la norma ISO 9001 (año 2007) y del modelo europeo EFQM (año 2015).

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

Medidas de conciliación aprobadas o mejoradas en la entidad sumadas al año anterior: 15

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

Realización de encuestas a los empleados de forma periódica

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

NO DISPONEMOS

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.
- 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?

No hemos indicado OTRAS

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

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

No hemos indicado otras

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No hemos indicado otras

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

no hemos indicado otras

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.

EXPEDIENTE 90/11/0109/2022-
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

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.

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- Indicadores de evaluación del proceso (medición semestral/anual, una vez iniciado el proceso):
- Grado de información y difusión del plan entre la plantilla.
- Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
- Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
- Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas

A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

c) Evaluación de impacto

- Medición anual, una vez aprobado el plan:
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Utilización de las medidas de conciliación.
- Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
- Evolución de la plantilla.
- Incorporaciones del último año.
- Distribución por grupos de edad.
- Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente

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.

Fomentamos la incorporación, pero no es excluyente a la hora de la contratación. Si que ejecutamos programas dedicados a este colectivo favoreciendo la inserción laboral

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.

Reconocimiento optima castilla y león dirigido al reconocimiento de la igualdad de genero en el ámbito laboral de castilla y león

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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

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

objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación

- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se 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?

TENERIFE

o Campaña solidaria de recogida de juguetes y material lúdico: Durante el último trimestre del año tuvo lugar una recogida de juguetes en buen estado y material escolar lúdico, en beneficio de la Asociación ALDIS.

ARÉVALO

o Campaña solidaria de recogida de juguetes: Durante todo el año se ha realizado una recogida de juguetes en colaboración con Cruz Roja.

JAÉN

o Campaña solidaria de recogida de juguetes: En diciembre se realizó una campaña de recogida de juguetes a favor de Cáritas Diocesana de Jaén.

ASTURIAS

o Campaña de Recogida de juguetes "Juguete solidario": Del 29 de noviembre al 22 de diciembre de 2023 se realizó una recogida de juguetes. La entrega de los juguetes se realizó el 28 de diciembre.

ALMERÍA

o Campaña "Tapones Solidarios Todos con Noa": Durante todo el año se han recogido tapones para la causa Todos con Noa, para ayudar a una niña de Almería con una enfermedad rara.

o Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron al Centro Municipal de Acogida.

HUESCA

o Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron a AMASOL Huesca

ZARAGOZA

o Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre

y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron a la Parroquia de Cristo Rey
o Recogida y ofrenda de flores a la Virgen del Pilar

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

TENERIFE

o Campaña solidaria de recogida de juguetes y material lúdico: Durante el último trimestre del año tuvo lugar una recogida de juguetes en buen estado y material escolar lúdico, en beneficio de la Asociación ALDIS.

ARÉVALO

o Campaña solidaria de recogida de juguetes: Durante todo el año se ha realizado una recogida de juguetes en colaboración con Cruz Roja.

JAÉN

o Campaña solidaria de recogida de juguetes: En diciembre se realizó una campaña de recogida de juguetes a favor de Cáritas Diocesana de Jaén.

ASTURIAS

o Campaña de Recogida de juguetes "Juguete solidario": Del 29 de noviembre al 22 de diciembre de 2023 se realizó una recogida de juguetes. La entrega de los juguetes se realizó el 28 de diciembre.

ALMERÍA

o Campaña "Tapones Solidarios Todos con Noa": Durante todo el año se han recogido tapones para la causa Todos con Noa, para ayudar a una niña de Almería con una enfermedad rara.

o Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron al Centro Municipal de Acogida.

HUESCA

o Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron a AMASOL Huesca

ZARAGOZA

o Campaña de Recogida de Juguetes "Juguete solidario": Durante los meses de noviembre y diciembre se ha realizado una recogida de juguetes, que se entregaron a la Parroquia de Cristo Rey
o Recogida y ofrenda de flores a la Virgen del Pilar

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

Anual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Gracias a la colaboración de INAEM y otras entidades, se pudo disfrutar el 19 de Septiembre en el Nuestras instalaciones, de un evento final llena de numerosos actos, presentada por Joaquín Murillo y Pablo Lagartos (Teatro Che y Moche): Este evento tuvo una duración de 2 horas. Comenzamos con una mesa redonda de empresas, dirigida por la moderadora Angela Lope en la que hablaron sobre emprendimiento, mercado laboral, la gran importancia de la formación para las empresas aragonesas, entre otros temas (contamos con la participación de iFeel, Eboca, Cervezas Artillera y Marchando Online). Después, nos acompañaron en la siguiente mesa redonda tres usuario, los cuales compartieron su experiencia con el programa de empleo y como les ha ayudado en su trayectoria profesional. Además, contamos con la presencia de Influencers de Zaragoza y tuvimos el placer de disfrutar distintas actuaciones como la que nos ofreció el grupo de Break Dance "Bboys=Bgirls" o la grupo de Jota Sanz, que dieron el broche final al evento.

Desde el año 2022 participamos en la ofrenda de flores de la virgen del Pilar como grupo, potenciando las tradiciones y culturas Aragonesas, donde invitamos tanto al personal laboral como personas participantes de nuestros programas

Desde el año 2021 también dinamizamos la mesa de trabajo del consejo de cultura del Ayuntamiento de Zaragoza

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Zaragoza (Consejo de Cultura de Zaragoza)

Grupo de Ofrenda de Flores del Ayuntamiento de Zaragoza

PROMOCIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS, TANTO A NIVEL INDIVIDUAL COMO COLECTIVO, IMPULSANDO EL RECONOCIMIENTO Y EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES O CULTURALES, PARTICULARMENTE DE QUIENES SUFREN CONDICIONES DE VULNERABILIDAD O SE ENCUENTRAN EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

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://formacion.accionlaboral.com/wp-content/uploads/2024/09/INFORME_DE_PROGRESO_ACCION_LABORAL_2024.pdf

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- 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

? Revisión de la Política y del protocolo contra el acoso durante el año 2024 para adaptarla al II Plan de Igualdad.

? Se establecen mecanismos que facilitan la denuncia de situaciones de acoso a través de correo electrónico o mediante el Comité de Igualdad, de forma que la organización sea capaz de gestionar de forma ágil y óptima las posibles vulneraciones que se cometan.

? No se establecen acuerdos con proveedores que no condenen firmemente la vulneración de derechos humanos.

? No se contratan proveedores con sedes en países donde se practica explotación infantil o trabajo forzoso.

? Sensibilización de todo el personal en materia de prevención del trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil. Se realizan píldoras informativas a lo largo de todo el año y se envían al personal mediante correo electrónico

? Campaña vía email de conmemoración del día 2 de diciembre como Día internacional de la abolición de la esclavitud.

? Acciones para la mejora del empleo de colectivos desfavorecidos que les capaciten y puedan acceder a un empleo de mayor calidad a fin de evitar el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

? Realización en el año 2022 de un protocolo dirigido a mejorar la protección y atención de las víctimas.

? Con el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre la importancia del respeto a los derechos humanos y a la legalidad vigente, cada año se llevan a cabo sesiones de sensibilización a todo el personal, que se incluyen dentro del Plan de formación interna.

? Sensibilización continua vía email a todo el personal sobre el consumo y cartelería para recordar la normativa de medioambiente de Acción Laboral.

? Sensibilización en materia de protección de datos a todo el personal.

? Sensibilización periódica vía email o mediante charlas virtuales, a toda la plantilla sobre el uso de los recursos hídricos.

? Sensibilización periódica a todo el personal sobre el uso de recursos energéticos: temperatura óptima de oficinas, apagado de luces y de ordenadores, etc.

¿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 Acción Laboral, la persona encargada es la coordinadora nacional, aunque ella es la responsable de gestionar todo con el Departamento de Calidad, RRHH y todas las Delegaciones

¿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

Las tres fases que han compuesto nuestro proceso de análisis han sido las siguientes:

1. Identificación de asuntos generales relevantes

Para identificar los asuntos generales relevantes, se han analizado las tendencias del sector, los indicadores de Acción Laboral basados en el GRI Standards y se han realizado nuevas entrevistas con los grupos de interés internos.

2. Priorización

A partir del principio de participación de los grupos de interés, y en concreto, a partir de la información disponible sobre las necesidades y expectativas de éstos, así como del principio de contexto de sostenibilidad y los datos conocidos por la organización sobre la repercusión de sus actividades, se realiza la identificación de aspectos y otros asuntos relevantes.

El equipo de Reflexión Estratégica, unido a otros órganos de decisión interna establecieron los diferentes parámetros mediante los que finalmente se realiza la priorización:

? Impacto económico.

? Ética e integridad.

? Impacto social.

? Competencia.

? Normativa.

Para la priorización se realizó un análisis de la importancia de cada uno de los asuntos relevantes para la Organización y para los grupos de interés.

3. Análisis de los datos de la sociedad

Para poder avanzar en nuestros objetivos hacia la sociedad, se van a realizar encuestas a nuestros grupos de interés para recopilar y analizar los datos obtenidos. A partir de estos resultados, podremos elaborar el plan de acción específico asociado al nuevo Plan Estratégico.

¿Que hemos realizado?

a. Compromiso con el Desarrollo Sostenible.

- b. Correlación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- c. Compromiso con la Agenda 2030: Contribución a los ODS.

Además hemos incidido en:

??Análisis de los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras en puestos equivalentes identificando las diferencias y aplicando medidas correctoras en caso de desequilibrio retributivo por razón de sexo y que estén contribuyendo a la existencia de brecha salarial.

??Análisis de las retribuciones para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) está incidiendo de forma desigual, sobre los salarios de mujeres y hombres.

??Análisis de la contratación temporal y a tiempo parcial, donde se refleje las repercusiones que tiene para las mujeres en la promoción, la formación y las retribuciones, con adaptación de los criterios para que esta sea de menor incidencia para las mujeres.

¿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

SOSTENIBILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN

GRUPOS DE INTERÉS

Desde Acción Laboral se apuesta por mantener una relación continua con aquellos colectivos que se ven afectados por sus actividades, es decir, que son considerados Grupos de Interés (GIs).

Durante el proceso de reflexión estratégica interno se han identificado 7 grandes GIs externos que son relevantes:

Dentro de cada grupo se han establecido subgrupos específicos, los cuales presentan características diferentes, con necesidades y expectativas propias.

Se ha realizado esta minuciosa disgregación para poder realizar un estudio detallado de los Grupos de Interés de tal manera que Acción Laboral recoge sus necesidades y expectativas, los métodos utilizados para la captación de Necesidades y Expectativas de cada uno de ellos, la alineación con los objetivos estratégicos y las líneas de visión de la entidad, además de establecer una priorización de actuaciones a través de la Matriz de priorización de los grupos de interés.

En cuanto a la comunicación con cada uno de ellos, se han diseñado un Plan de Comunicación Interna (Personas y Socios) y otro de Comunicación Externa (Clientes,

Aliados y Proveedores, Competidores, Grupos Estratégicos de trabajo y Sociedad) que establece los medios de comunicación a través de los cuales se contacta con cada uno.

Los canales de consulta se han determinado según las características propias de cada GI, en función de variables como la importancia, la frecuencia o la disponibilidad.

Se realizó un estudio de los grupos de Interés en relación a 4 magnitudes: el poder, el interés, la actitud y el impacto. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

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

Este es el sexto año en el que ACCIÓN LABORAL va a publicar el Informe de Progreso. Este informe lo compartimos con nuestro personal, a través del correo electrónico y la intranet, así como a través de la página web corporativa y las redes sociales con el resto de los grupos de interés.

Los datos que publicamos en este informe de progreso comprenden el año 2023/2024.

A modo de resumen, ponemos de manifiesto que nuestra actividad no causa gran impacto sobre el medioambiente y no trabajamos en países en vías de desarrollo, ni con proveedores de estos países. Asimismo, tampoco trabajamos con entidades no éticas o que estén incursas en algún procedimiento ilegal.