

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEOE ZARAGOZA

CIF:G50100387

Avda. Cesar Augusto, 20

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

23 de Septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

5

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.

CEOE Zaragoza, tiene establecidas diferentes medidas para mejorar las condiciones de las personas que trabajan con nosotros, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sobre todo en lo relacionado con la flexibilización y de la jornada laboral y periodos de jornada intensiva de trabajo. En este sentido tenemos el objetivo de mejorar e implantar las siguientes medidas: sondear y preguntar a nuestra plantilla sobre necesidades de conciliación e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación. Estudiar posible diseño e implantación de protocolo de teletrabajo, entendiendo como herramienta de mejora de las condiciones de trabajo y que pueda favorecer la corresponsabilidad entre géneros, no como medida de conciliación sino como forma de trabajo a distancia.

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

El sistema de valoración que utilizamos desde nuestra organización, es a través de encuestas/ formularios acerca de las nuevas medidas implantadas.

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

Desde CEOE Zaragoza, se realiza reuniones de seguimiento, en donde se analizan el estado de las medidas a implantar, actividades o iniciativas que se vayan incorporando, además de las evaluaciones de las diferentes medidas. Estas reuniones se realizan trimestralmente durante el primer año, además de realizar una evaluación intermedia y otra a la finalización del año.

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 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).
- 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.

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

No aplica

¿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
- 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?

Facilidad de medio de transporte como taxi, autobús, tren para realizar el trabajo fuera de la oficina.

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

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 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 aplica

¿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.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No aplica

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

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

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://www.ceoezaragoza.com/wp-content/uploads/2024/03/PLAN-DE-IGUALDAD-CEOE-ZARAGOZA.pdf>

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.

CEOE ZARAGOZA cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite

cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas.

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), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No aplica.

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

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 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.
- 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.
- 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.

- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

La Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), realiza una labor de difusión entre todos sus trabajadores identificando, cuál puede ser la motivación de nuestros empleados para llevar a cabo acciones de voluntariado. Además, difundimos acciones de voluntariado a las empresas asistentes / miembros de las comisiones de Economía Social y RRHH, que se llevan a cabo en nuestra Entidad.

En estos momentos las acciones de voluntariado que se están realizando son:

- 1.- El 26 de octubre de 2017, CEOE Zaragoza y la Fundación A.P.E., firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de favorecer la empleabilidad, formación e inserción laboral de los pacientes con TCA en las empresas zaragozanas. Este acuerdo busca así facilitar la integración tanto laboral como social de este colectivo. Varios informes de expertos de la Fundación A.P.E. concluyen que el empleo puede considerarse una co-terapia en el tratamiento de un paciente con TCA, constituyendo un factor importante para su estabilidad personal, social y familiar, así como para facilitar su mejor integración en la sociedad.
- 3.- CEOE Zaragoza, participa en Programas de Empleo desde el año 2006, en colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo y financiados por el Gobierno de Aragón con el objetivo de atender a colectivos de difícil inserción. En los años 2022-2023-2024, ofrecimos nuestro servicio a la Parroquia Nuestra Señora del Carmen, y acompañar a aquellas personas en búsqueda activa de empleo, con el objetivo de facilitarles la inserción en el mercado laboral. En los años 2023-2024, nos pusimos en contacto con Asociaciones de Inmigrantes (Como por ejemplo, Casa de las Culturas y SOS Racismo) ofreciendo nuestros servicios de empleo. También hemos colaborado con Cruz Roja, Fundación Rey Ardid y Fundación San Ezequiel Moreno en la inserción laboral.
- 4.- La plantilla de CEOE Zaragoza, participó y colaboró en el mes de Mayo en una gran jornada de solidaridad, deporte y diversión en la IX Carrera de Atades.
- 5.- Colaboración con la Casa de las Culturas en el proyecto "II Plan Municipal para una Ciudadanía Diversa e Intercultural" para la integración de personas inmigrantes en la ciudad.

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

Las acciones de voluntariado y/o acción social, las llevamos a cabo con Fundación APE, Cáritas, La Parroquia Nuestra Señora del Carmen, ATADES, Cruz Roja y DFA. Además de nuestra labor de difusión entre las empresas a través de la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI) y la Patronal Aragonesa de la Discapacidad (PADIS). A través de Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, los trabajadores de nuestra entidad, conocen las actividades de voluntariado corporativo que se pueden llevar a cabo en Aragón y las organizaciones sin ánimo de lucro que las ejecutan.

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

Las acciones de voluntariado y acción social se llevan a cabo de forma anual. Nuestra labor de difusión entre las empresas de ámbito social, se llevan a cabo en nuestras comisiones trimestralmente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Somos colaboradores directos de la elaboración del Plan Estratégico de Proyección Exterior del Ayuntamiento de Zaragoza, en el que participan medio centenar de prestigiosos profesionales nacidos en la capital aragonesa que llevan el nombre de la Ciudad por el mundo, muchos de los cuales son miembros de nuestros órganos de gobierno; y que pretende ofrecer herramientas de comunicación y canales de feedback que permitan a estos colaboradores en el exterior contribuir en la construcción de la marca de ciudad, con el deseo de diseñar políticas exitosas para atraer talento e inversiones.

También a través del Consejo Empresarial creado por las principales empresas de Aragón, formado por un grupo de trabajo constituido por expertos en marketing y comunicación, para potenciar y analizar la Marca Aragón:

- Plan de promoción de Aragón a nivel nacional e internacional.
- Coordinar las actuaciones de las distintas administraciones públicas implicadas, optimizando los recursos económicos y unificando criterios sobre el mensaje y la imagen de Aragón.
- Difusión de la marca a través de redes sociales y medios de comunicación nacionales e internacionales, foros, ferias y encuentros empresariales con el objetivo de dar a conocer nuestra Comunidad.
- Realización de programas de difusión turística y empresarial en el ámbito nacional e internacional como sede perfectas para albergar cualquier tipo de evento de carácter turístico, empresarial y profesional. La favorable localización geográfica la sitúan como un cómodo lugar de encuentro y su amplia y competitividad oferta hotelera y turística le aportan un excelente valor añadido.
- CUMBRE EMPRESARIAL POR LA COMPETITIVIDAD DE ARAGÓN, este foro, cita anual de referencia para el empresariado de la Comunidad Autónoma, cuenta en la organización con el Gobierno de Aragón así como con el patrocinio de Ibercaja. En el marco de la Cumbre, cada año se hace entrega del Premio Empresario de Aragón además de acoger la firma de un Acuerdo marco con el Gobierno de Aragón para impulsar actuaciones que contribuyan al crecimiento de la competitividad de la Comunidad Autónoma y su tejido productivo.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Gobierno de Aragón.
- Ayuntamiento de Zaragoza.
- Universidad de Zaragoza.
- Arzobispado de Zaragoza.
- Empresas Privadas.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad va a depender del interés coyuntural y de las acciones.

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

<https://www.ceoezaragoza.com/wp-content/uploads/2024/09/Informe-ODS-CEOE-ZARAGOZA.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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- 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

En relación a la ODS 3, se fomenta el bienestar laboral de los empleados y empleadas proporcionando espacios acordes al desarrollo del trabajo diario y formación continua. Además, se ofrece un convenio de colaboración con un seguro de salud privado.

En relación a la ODS 4, CEOE Zaragoza participa institucionalmente en comisiones de educación y difusión para una educación de calidad.

En relación a la ODS 5, continuamos garantizando la igualdad de trato y oportunidades para la formación, promoción y ascenso del personal de la entidad. Tratando de favorecer

en todo momento la conciliación familiar y profesional. Igualmente, se usa un lenguaje inclusivo en su actividad.

En relación a la ODS 8, fomentamos el crecimiento económico y la creación de empleo a través de la gestión de nuestros Programas de Empleo y Agencia de Colocación. Además, estamos en constante contacto con las necesidades de las empresas aragonesas. También como organización empresarial apoyamos la libertad de afiliación y negociación colectiva.

En relación a la ODS 9, fomentamos la digitalización en el entorno laboral, realizando formaciones que nos ayudan a mantenernos actualizados con los avances tecnológicos.

En relación a la ODS 11, en CEOE Zaragoza tratamos de que la gran mayoría de nuestros proveedores sean de ámbito local. Además, participamos en las Comisiones de CEOE nacional de Medioambiente y Sostenibilidad.

En relación a la ODS 17, en CEOE Zaragoza estamos comprometidos en lograr alianzas con instituciones y empresas mediante nuestros Órganos de Gobierno (Comité ejecutivo, Junta directiva y Asamblea General). Ofrecemos servicios de calidad a las empresas y gestionamos Programas de Empleo en colaboración con Gobierno de Aragón para ayudar a personas desempleadas a incorporarse al mercado laboral

¿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

Desde Secretaría General y el Departamento de Empleo se llevan a cabo las diversas actuaciones relacionadas con las ODS.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

CEOE Zaragoza esta firmemente comprometida con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización. Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de nuestra cadena de valor: empleados y empleadas, clientes, socios comerciales y proveedores con los que trabajamos.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿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

ODS 3 - SALUD Y BIENESTAR

1. DISPOSICIÓN DE ESPACIOS SEGUROS:

Las instalaciones de CEOE Zaragoza cuentan con un desfibrilador con personal formado para realizar los primeros auxilios en caso de emergencia. Además, contamos con una tasa de cero accidentes laborales.

2. PROMOCIÓN DE LA SALUD DEL EMPLEADO/A:

Se tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno (SPMAS) que vigila la salud de los empleados/as, además se dispone de un técnico superior de Prevención de Riesgos Laborales. Se realizan formación e información en PRL a los empleados/as en esta materia, principalmente orientado a la generación de una cultura preventiva en línea con la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ODS 4 - EDUCACIÓN DE CALIDAD

1. PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL EN COMISIONES DE EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD:

Participación en Comisiones sobre Educación en distintos Organismos y CEOE a nivel nacional, donde de trata:

? Configuración del posicionamiento empresarial y participación en los siguientes procesos normativos: Reforma de la Ley de Educación o Reforma de la Ley Orgánica de Universidades.

? Generación de posicionamiento y elaboración de informe de CEOE sobre Digitalización y Educación.

? Elaboración de las enmiendas y propuestas de mejora que procedan al ?Informe sobre el Estado del Sistema Educativo 2020?, del Consejo Escolar del Estado.

? Participación en el Observatorio universitario de becas y ayudas al estudio y rendimiento académico, y estudio y análisis de la reforma del sistema estatal de becas y ayudas al estudio.

? Definición, diseño y arranque de acciones concretas a desarrollar en el marco de las actividades recogidas en el convenio de colaboración firmado con CRUE.

? Universidades Españolas.

? Difusión del convenio de colaboración CEOE con las Conferencias de Consejos Sociales.

? Seguimiento de políticas europeas e internacionales en el ámbito educativo.

También difundimos e impulsamos la Formación Profesional Dual entre las empresas, así como la realización de Jornadas Empresariales con las Universidades en materia de innovación, digitalización y ODS.

Somos miembros del Consejo Social de la Universidad de Zaragoza.

ODS 5 - IGUALDAD DE GÉNERO

1. ELABORAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD:

Los objetivos de la implantación de un Plan de Igualdad son:

- ? Facilitar y garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
- ? Garantizar la igualdad de trato en los criterios de Clasificación profesional.
- ? Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso profesional.
- ? Garantizar unas condiciones y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.
- ? Promover la formación para mujeres y hombres en igualdad de oportunidades.
- ? Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ? Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- ? Protocolo del acoso sexual y por razón de sexo.
- ? Empleo del lenguaje inclusivo en todos ámbitos.

ODS 8 - TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

1. FOMENTO DEL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO:

Desde CEOE Zaragoza, en colaboración con el Gobierno de Aragón, se gestionan diferentes programas de empleo que contribuyen a la mejora de la empleabilidad de sus participantes:

- ? Programa Integral de la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción contribuyendo a la reducción del desempleo en los sectores más vulnerables.
- ? Programa de Proyecto Integral de Empleo (PRO-IN) sector hostelería.
- ? Programa de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo (PRO-A).
- ? Agencia de Colocación: CEOE ZARAGOZA está autorizada como Agencia de Colocación desde julio de 2012, nos hemos consolidado en nuestro ámbito de actuación, habiendo crecido en número de usuarios y número de empresas. En el año 2023, se gestionaron más de 100 ofertas de empleo y actualmente tenemos más de 16.000 inscritos. En cuanto al funcionamiento de la agencia diferenciamos entre la atención a las personas demandantes de empleo y las empresas demandantes de candidatos/as.

2. ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD Y EL PLENO EMPLEO A TRAVÉS DE LA TECNOLOGÍA:

CEOE ZARAGOZA, en colaboración con la CEOE y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, gestiona desde 2021 un interesante Proyecto denominado «TRABAJAMOS EN DIGITAL» que tiene como objetivo la formación en competencias digitales de trabajadores ocupados por cuenta propia y/o por cuenta ajena, situación de ERTE, personal de la Administración Pública, de las Fuerzas Armadas y/o desempleados/as de cualquier sector o actividad. El número de alumnos/as asignados a CEOE Zaragoza en el año 2021 fue de 1000, de los cuales consiguieron la acreditación oficial 989, lo que ha significado un gran éxito. La formación consta de una duración de 30 horas, donde se recibe al finalizar un Diploma Acreditativo expedido por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, que permite solicitar la acreditación de la Cualificación

Profesional IFC748_2 Digitalización Aplicada al Entorno Profesional (Real Decreto 46/2022 del 18 de enero). En la actualidad, tenemos asignadas 350 plazas, pudiendo obtener reasignación de plazas por el éxito de la gestión del proyecto. Además, este año se cuenta con la ampliación a tres cursos de formación (Nivel 1: Operaciones auxiliares con tecnologías digitales; nivel 2: Digitalización aplicada al sector productivo; nivel 3: Operaciones con tecnologías habilitadoras digitales).

3. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y TRABAJO SEGURO:

La empresa vela y promueve unas condiciones laborales y salarios dignos.

4. COMO ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL APOYAMOS LA LIBERTAD DE AFILIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Defendemos el derecho de afiliación sindical y empresarial como agentes sociales del artículo 7 de la Constitución Española y promovemos la negociación colectiva, de hecho somos parte de la comisión negociadora de un convenio de ámbito provincial (Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Zaragoza). A su vez, somos parte de la Comisión de Diálogo Social de CEOE nacional, y analizamos los principales indicadores de la negociación colectiva que difundimos a las empresas mensualmente.

ODS 9 - INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

1. ACTUACIONES DE MINIMIZACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL:

Medidas concretas:

? Recogida separada de papel generado depositado por el personal de limpieza en los contenedores especiales dispuestos para ello por el Ayuntamiento.

? Cuando hay que destruir papel con datos especialmente sensibles amparados por la normativa en materia de Ley de Protección de Datos (RGPD) se contrata de manera específica a una empresa especializada que certifica la destrucción de dicha documentación.

? Recogida separada de materia orgánica según la nueva normativa.

? De manera habitual en los contratos que se realizan para mantenimiento, limpiezas, etc se establece una cláusula para que dichas empresas se responsabilicen de la correcta gestión de los residuos que generan.

? Reciclamos el tóner de las impresoras.

2. FOMENTO DE LA DIGITALIZACIÓN:

Desde CEOE Zaragoza tratamos de minimizar el uso de papel, llevando a cabo las siguientes prácticas:

? Trabajando en formato digital, incluyendo la firma digital siempre que se pueda evitando la impresión de papel y tiempo invertido.

? Recepción de CV online a través de nuestra Agencia de Colocación evitando así, la entrega en papel.

? Gestión de las ofertas de empleo a través de la red, haciendo uso de herramientas digitales.

? Difusión de nuestra información a través de Redes Sociales y nuestra web, en lugar de entregar documentos en papel.

ODS 11 - CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

1. CRITERIO DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES EN TÉRMINOS MEDIOAMBIENTALES:

Desde CEOE Zaragoza tratamos de que la gran mayoría de nuestros proveedores sean de ámbito local, con lo que se persigue contribuir al desarrollo socio económico de la comunidad.

2. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LAS ESTRATEGIAS MEDIOAMBIENTALES Y SOBRE ECONOMÍA CIRCULAR:

Participación en las Comisiones de CEOE nacional de Medioambiente y Sostenibilidad. Se realiza de forma periódica acciones de sensibilización con buenos resultados como la bajada en consumo energético, la sustitución de luminaria se hace por equipos de menor consumo tipo Led, los grifos son con temporizador para ahorro de agua, se evita imprimir y apenas se entrega documentación en papel en las reuniones, enviando en formato digital la documentación.

ODS 17 - ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

1. GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE CON ALIANZAS CON INSTITUCIONES Y EMPRESAS:

Organización rentable y sostenible en el tiempo (año de creación 1977). Disponemos de líderes valiosos y con gestión ejemplar: en Presidencia y Órganos de Gobierno (Comité ejecutivo, Junta directiva y Asamblea General). Ofrecemos servicios de calidad a las empresas. Capacitamos a las personas de nuestra organización. Creamos programas con impacto positivo en las empresas de Zaragoza. Gestionamos desde hace 12 años Programas de Empleo con Gobierno de Aragón para ayudar a desempleados a incorporarse al mercado laboral. Tenemos un código ético y de buen gobierno.

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

Todas las personas empleadas y grupos de interés pertenecientes a la organización empresarial conocen y participan en diferentes comisiones, formaciones y eventos relacionados con el compromiso de las ODS.