

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEOE TERUEL

CIF:G44006567

Pza. de la Catedral nº:9, 1º.-

44001 - Teruel

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Actualización a 31 de julio de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

La organización emplea a 12 personas

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.

Dentro del plan específico de conciliación de CEOE Teruel se encuentran 3 medidas diferentes. En primer lugar, se dispone de medidas de flexibilidad horaria por la cual los trabajadores puedan compaginar sus horarios con las responsabilidades familiares. En segundo lugar se aplica una política de luces apagadas que consiste en no alargar, sin causa justificada, la jornada laboral. Por último, se facilita la posibilidad de realizar teletrabajo con dos claros objetivos: mejora de la productividad y favorecer la conciliación laboral.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

NO

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

En cada una de las medidas se realiza un seguimiento diferente. Para la medida de flexibilidad horaria se lleva a cabo una evaluación trimestral por el responsable de

conciliación. Para la política de luces apagadas se designa una persona que se ocupa de revisar que el personal ha abandonado su puesto de trabajo una vez finalizada su jornada laboral. Y, para la medida de teletrabajo, se realiza una evaluación semestral por parte del departamento de recursos humanos. Todas estas medidas al finalizar el año se discuten entre la totalidad de la plantilla para plantear posibles mejoras.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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

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
- 12. Otras

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

Posibilidad de realizar teletrabajo.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, 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?!)

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, gasolinaâ?!)
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

¿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).

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

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.

Se realiza un seguimiento del cumplimiento de las medidas de igualdad mensualmente. Además, a final de año se realiza una evaluación donde se estudia su cumplimiento y los trabajadores de la entidad deben proponer mejoras.

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

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.)?

NO

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.

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.
- 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, garantizando 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

- 1.- Evento solidario de recaudación benéfica relacionada con la degustación de alimentos de calidad de Teruel.
- 2.- Campaña de divulgación entre empresas sectoriales mediante Cruz Roja para fomentar la contratación de personas de colectivos desfavorecidos. Iniciativa CONTRATA SIN (sin importar la edad, sexo ni procedencia).
- 3.- Difusión de talleres y cursos formativos a entidades sociales sin ánimo de lucro.
- 4.- Colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer donando productos para su venta durante las Bodas de Isabel de Segura y como promotores/colaboradores de la carrera contra el cáncer en la ciudad de Teruel.
- 5.- Contratación de servicios de recogida de residuos y reciclado de papel confidencial con ATADI.
- 6.- Colaboración con el programa de voluntariado ACOMPAÑANDOT mediante la divulgación de la iniciativa a través de establecimientos asociados para favorecer el acompañamiento de personas en situación de soledad o aislamiento social.
- 7.- Colaboración con el Ministerio de Igualdad en la iniciativa PUNTOS VIOLETA mediante la difusión de información y adhesión de establecimientos asociados para promover la implicación social frente a la violencia machista.

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

- 1.- Teruel Empresarios Turísticos
- 2.- Cruz Roja

- 3.- CEPAIM y Fundación San Ezequiel Moreno
- 4.- AECC
- 5.- ATADI
- 6.- Asociación de Comercio y Asociación de Peluquería
- 7.- Ministerio de Igualdad

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

- 1.- Anual
- 2.- Anual
- 3.- Anual
- 4.- Semanal
- 5.- Anual
- 6.- Esporádico
- 7.- Esporádico

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Apoya a la fundación Bodas de Isabel prestándole gratuitamente una instalaciones durante todo el año.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Fundación Bodas de Isabel

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente

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.

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- 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

Comunicación interna regular que difunde novedades con el fin de reforzar la concienciación de los trabajadores sobre estos objetivos.

Cursos anuales sobre algunas de las materias sobre las cuales estamos alineados en los ODS. Como por ejemplo la innovación aplicada al sector empresarial.

¿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

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

¿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

Educación de Calidad

-Formación específica de cursos en CEOE Teruel:

Desde CEOE Teruel se trabaja para que los ciudadanos turolenses puedan disponer de una educación de calidad. Se pone a disposición de todos los distintos cursos que durante el año se celebran en las distintas sedes de la confederación empresarial.

CEOE Teruel dispone de un servicio de formación desde el que se imparten decenas de cursos anualmente.

Igualdad de género

-Conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación:

CEOE Teruel está compuesto por 12 integrantes en su plantilla, de los cuales 8 son mujeres y 4 hombres con las responsabilidades compartidas.

La confederación apuesta fielmente por la igualdad y la erradicación de la brecha salarial. Además, CEOE Teruel cumple con el Protocolo para la Prevención y Actuación frente el Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo.

Trabajo decente y crecimiento económico

-Plan de Conciliación:

CEOE Teruel dispone de un plan de conciliación. Este plan se divide en tres medidas: Flexibilidad horaria, Política de luces apagadas y Teletrabajo.

Gracias a estas medidas, los empleados pueden tener una mejor conciliación entre vida laboral y vida privada.

-Convenios Laborales Teruel:

CEOE Teruel es uno de los 4 agentes sociales de la provincia de Teruel y por ello se encarga de realizar los convenios laborales de las distintas empresas privadas.

CEOE Teruel como agente social que junto con Cepyme Teruel y los sindicatos pactan unas condiciones de empleo decentes y justas por y para empresarios y trabajadores.

Industria, Innovación e infraestructura

-Premio Empresa Teruel:

Desde CEOE Teruel se premia el compromiso con la innovación y la adaptación permanente de las empresas de la provincia turolense. Junto con CEPYME Teruel, el IAF y la Cámara de Comercio de Teruel se realiza la entrega de varios premios anualmente.

En la ceremonia de 2023 estos fueron los que se entregaron:

Premio EMPRESA Teruel: Premio a la gestión, relevancia y buen hacer en el ámbito económico y en el ejercicio de la actividad en la Provincia de Teruel.

Premio a la Innovación: Reconocimiento al proyecto, producto o ideas innovadoras relevantes y con éxito en el mercado.

Premio a la Trayectoria Empresarial: Reconocimiento a la labor personal, profesional o social con relevancia en el ámbito económico y ejercicio de la actividad empresarial.

Premio a la Internacionalización: Reconocimiento a la labor exportadora de las empresas de la provincia, que contribuyen a fomentar el espíritu de internacionalización del tejido empresarial e incrementan la presencia de los productos de Teruel en los principales mercados del mundo.

Alianzas para lograr los objetivos

-Mesa de trabajo de Teruel:

Desde CEOE Teruel se trabaja conjuntamente con los sindicatos por y para Teruel. Se realiza una mesa de trabajo anual en la cual se intenta la unión de esfuerzos entre empresas y trabajadores a través de los agentes sociales para encontrar las soluciones a los retos laborales a los que se enfrenta la provincia, desde los salarios, hasta la falta de empleados.

Al colaborar activamente, los agentes sociales pueden marcar una diferencia significativa en la revitalización y el futuro de Teruel.

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?

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