

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GRUPO CAMARA HUESCA

CIF:Q2273001D

C/Santo Ángel de la Guarda nº:7.-

22005 - Huesca

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29-09-2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

26

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.

EL SELLO RSA + SE DESARROLLA PARA EL GRUPO CÁMARA HUESCA (Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca, y la Fundación para el Desarrollo Socioeconómico del Alto Aragón -Fundesa-).

El Grupo Cámara Huesca, a través de Fundesa, es socio y firmante del Pacto Mundial y ha desarrollado la COMUNICACIÓN DE COMPROMISO CON LOS ODS (COMMUNICATION ON ENGAGEMENT) en Global Compact (como Informe de Progreso).. Última versión firmada: 19-07-24

Documento publicado en la web de Cámara Huesca:

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2024/07/Responsabilidad-social-y-compromiso-con-el-Pacto-Mundial-de-Naciones-Unidas.pdf>

Documento también publicado en Global Compact - Naciones Unidas (firma del Pacto a través de Fundesa)

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/481731>

Las principales políticas de conciliación se han ido plasmando en el CONVENIO COLECTIVO PROPIO realizado desde 2006. La última renovación del convenio colectivo se ha publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca el 22 de abril de 2022.

<https://www.convenioscolectivos.net/comercio-industria-y-servicios-de-huesca/>

También se ha realizado PLAN DE IGUALDAD en septiembre de 2021.

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2011/01/PLAN-DE-IGUALDAD-CAMARA-HUESCA-DEF-2021.pdf>

Los principales hitos en la conciliación y en la política de personas son las siguientes:

- 2006: Firma primer convenio colectivo propio.
- 2009-2011: Inicio Encuesta Clima Laboral. Planes de formación y desempeño en ISO 9001.
- 2015: Continuidad de mejoras en conciliación. Horario continuo se incorpora en convenio.
- 2015-2019: Recualificación de personal como formador / tutor.
- 2017: Aprobación de código ético (código de buenas prácticas). Sello RSA (ambas entidades: Cámara Huesca y Fundesa).
- 2018: Sugerencias de Encuesta de Clima incorporadas en planificación estratégica.
- 2020: Protocolo de acoso. Plan de teletrabajo y sin utilización de ERTE.
- 2021: Plan de Igualdad / Protocolo de acogida.
- 2022: Adhesión de Cámara Huesca como Punto Violeta.
- 2022: Negociación previa y publicación nuevo convenio colectivo con mejoras en categorías, salariales, promoción interna y otros aspectos de conciliación.
- 2022: Formación interna en igualdad y responsabilidad social

Además, como forma de perfeccionar la alineación con la cultura organizacional, en 2022, 2023 y 2024 se han incorporado SISTEMÁTICAS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y AFLORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL:

- 1) Día de la innovación y Comisiones - Grupos de trabajo entre trabajadores, órganos de gobierno, empresas y tercer sector (desde 2022)
- 2) Participación en 2023 de todos los trabajadores en la detección de riesgos y oportunidades.
- 3) Obtención de Sello RSA+ en 2023
- 4) En el ámbito de la nueva dinámica de formación interna y las mesas rotativas de innovación, dinámicas específicas en 2024 que incluyen la detección de valores de la organización y el liderazgo de cuarto nivel.
- 5) 2024: Formación interna en el protocolo de acoso, canal de denuncias, código ético, protección de datos.

Los valores más repetidos en la encuesta realizada han sido: COMPAÑERISMO, LEALTAD-COMPROMISO, TRABAJO EN EQUIPO, RESPETO, EMPATÍA.

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

Se realiza desde 2011 la ENCUESTA DE CLIMA LABORAL. Esta herramienta es clave en el ámbito de las PERSONAS Y LA INNOVACIÓN. En la encuesta se incluye:

- Pregunta específica referida a "Estoy a gusto en mi trabajo y me permite una realización personal y profesional. Respuesta de 1 a 10."

En 2023 se ha alcanzado la mayor puntuación en esta cuestión. La media de esta pregunta en los últimos años es de:

2017- 9,00
2018 - 8,96
2019- 8,74
2020 - 9,15

2021 - 9,30

2022 - 9,25

2023 - 9,32

Además hay respuestas y comentarios relacionados con aspectos de conciliación.

Y se realiza también una pregunta sobre "Qué le pedirías a la Cámara para mejorar tu situación"

Se recogen comentarios, se realiza informe y es un input clave en la política de personas, y aspectos que se han volcado en la realización del nuevo Convenio Colectivo en 2022.

A partir de 2022 se incluye pregunta sobre igualdad.

Encuesta de Clima Laboral 2023 (ECL). Ver resultados en <https://drive.google.com/drive/folders/1wZ3tldYq88LkKsH4vQhnib3uJh7nSOonM>

Se mantiene puntuación por encima de 9 sobre 10 (ligero descenso respecto a 2022 por menor puntuación en el aspecto de comunicación).

Puntuación 2022: 9,26. Puntuación 2023: 9,1. Por ello, se han iniciado importantes medidas de mejora en la comunicación interna y externa. Se ha reforzado el equipo de COMUNICACIÓN y con un nuevo organigrama (participando más activamente 3 personas en lugar de 1 y desarrollo del SOCIAL MEDIA PLAN.

Se mide también el grado de intraemprendimiento (según las aportaciones realizadas en el apartado de CÓMO MEJORAR EL GRUPO CÁMARA HUESCA.

Resultado 2022: 57 %. Resultado 2023: 60 %. Los resultados positivos, mejoras implementadas (Convenio Colectivo, mejoras salariales) también pueden generar cierto grado de relajación y además en la encuesta no se repiten quizás propuestas ya realizadas en años anteriores.

Para mejorar la implicación y participación de los trabajadores se implementó a finales de 2023 nuevos procesos de co-creación (dinámica de detección de riesgos y oportunidades) y en 2024 las MESAS ROTATIVAS DE INNOVACIÓN para aportar soluciones y aspectos estratégicos: 1) Diseño evento Club Cámara - 2) Mesa propósito e innovación - 3) Comunicación interna y externa - 4) Evento lúdico - actividad para el personal.

Se realizó encuesta específica (se realizará de forma anual, variando las preguntas, donde se establecen aspectos de planificación estratégica y operacional, cultura organizacional, desarrollo profesional, etc.).

Por ello, para formentar participación interna se han impulsado en 2024 las MESAS ROTATIVAS DE INNOVACIÓN.

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

Existen cinco vías de seguimiento de la conciliación y de aspectos en política de personas:

1) COMISIÓN PARITARIA, formada por un representante del órgano de gobierno, un representante de los trabajadores, y la Secretaria General de Cámara Huesca que actúa

como Secretaria de esta Comisión. Esta Comisión ha ido actualizando, negociando y mejorando el convenio colectivo propio.

2) PLAN DE IGUALDAD (registrado el 08-10-21). Voluntario, no obligatorio al contar con menos de 50 trabajadores. Realizado posterior al Diagnóstico de Igualdad. El plan de igualdad cuenta con un cuadro de mando y objetivos que se van desarrollando. El plan y las actas de seguimiento 2021 a 2024 están disponibles en <https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nImm9>

3) ENCUESTA DE CLIMA LABORAL, como sistema de valoración, aportación, demandas e innovación del Grupo Cámara Huesca. Tal y como se detalla en el apartado anterior, se pregunta específicamente sobre el desarrollo personal y profesional, pregunta específica de qué le pedirías a la Cámara, y se han incorporado preguntas específicas sobre el acoso laboral y aportaciones en el ámbito de igualdad como novedades en 2020 y 2021.

Se puede ver informe completo y resultados de 2020, 2021, 2022 y 2023 en <https://drive.google.com/drive/folders/1NGajTr2zfV3uzRekPiAHFkU744wRs8f8>

4) Cada dos años Grupo Cámara Huesca realiza memoria EFQM y cuenta con la acreditación +300. Ha realizado recientemente en junio de 2024 memoria EFQM. Pendiente de valoración por auditores y puntuación, y se publicará memoria en <https://camarahuesca.com/datos-corporativos/> (publicada ya 2022)

La memoria EFQM es la base del plan estratégico e integra la responsabilidad social e igualdad en el modelo. Se desarrolla objetivos y políticas concretas sobre personas.

5) Para complementar las herramientas anteriores se realizaron TRES ACCIONES EN 2024 en el ámbito de las reuniones y formación interna mensual de todos los trabajadores:

5.1. AMPLIACIÓN DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES EMPRESARIALES PARA CONTESTACIÓN POR LOS TRABAJADORES DEL GRUPO CAMARA HUESCA. De esta valoración interna y conjunta del propósito han surgido además propuestas en línea con el mejor conocimiento de Grupo Cámara en general y en particular con el propósito y los proyectos de interés colectivo. Se pueden ver las propuestas detalladas, en? <https://drive.google.com/drive/folders/1RKAubJPehu4kBeUeN5M-vUxy9UkfgPcw>

5.2. NUEVA DINÁMICA DE MESAS ROTATIVAS DE INNOVACIÓN. Se realizó en 2024 como proyecto piloto y se extrajeron conclusiones muy relevantes en los retos o aspectos planteados.

Mesa 1. Diseño y propuesta de un evento Club Cámara

Mesa 2. Propósito e innovación

Mesa 3. Comunicación interna y externa

Mesa 4.- Evento lúdico / Actividad para personal. Anécdotas y hobbies

Ver funcionamiento "Mesas rotativas de innovación" y conclusiones "Resumen - conclusiones mesas rotativas de innovación" en:

https://drive.google.com/drive/folders/1jB6cJb9Yo2icLiFMJ12KaYT34pm_h37o

5.3. ENCUESTA POSTERIOR A LAS MESAS ROTATIVAS DE INNOVACIÓN. Esta encuesta realizada de forma individual trata de establecer una participación más activa de opinión en la estrategia y en el desarrollo profesional. Ver resumen en el archivo "Resumen encuesta mesas rotativas".

https://drive.google.com/drive/folders/1jB6cJb9Yo2icLiFMJ12KaYT34pm_h37o

Preguntas realizadas:

- 1) Si fueras gerente por un día, ¿qué cambiarías o harías diferente? ¿Qué haces todos los días que muchas veces pasa desapercibido?
- 2) ¿Cuál es tu táctica preferida para relajarte después de un día estresante?
- 3) ¿Cuáles son mis objetivos profesionales a largo plazo y cómo puede ayudarme el equipo a alcanzarlos?
- 4) ¿Qué valores o principios considero más importantes para nuestro equipo? Otros comentarios y sugerencias sobre cualquier tema que quieras aportar

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

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.
- 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.
- 12. Otras

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

Jornada de 35 horas

Jornada laboral continua. 8 a 15 horas y viernes de 8 a 14 horas. En horario de invierno (octubre a mayo) una tarde en formato de teletrabajo.

Flexibilidad de entrada de 8 a 9 horas.

Más días de vacaciones en convenio propio respecto a convenio de oficinas y despachos.

Más días en permisos retribuidos (fallecimiento, traslado de domicilio).

Teletrabajo para todo el personal el jueves tarde (única tarde laborable).

Sistemas preparados para teletrabajo y posibilidad de petición para necesidades concretas.

Última renovación de convenio colectivo 22-04-22

<https://www.convenioscolectivos.net/comercio-industria-y-servicios-de-huesca/>

Se puede ver comparativa convenio colectivo propio y convenio de oficinas y despachos en <https://drive.google.com/drive/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nlmm9>

¿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
- 7. Otras

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

1. Teletrabajo los jueves tarde.
2. Contratación de zoom para reuniones internas en su caso (ej. jueves tarde) y para reuniones con personal en diferentes ubicaciones de la provincia.
3. Se fomenta en el plan de formación interna la participación del personal en formaciones online.
7. Otras:
Desplazamientos y dietas retribuidos por encima de la media de retribución oficial del sector público.
Disponibilidad de equipos portátiles y conexión remota para teletrabajo, desplazamientos, y personas que desarrollan actividad principal en sedes comarcales.

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 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?

El Grupo Cámara cuenta con:

- Responsable de Igualdad
- Representante de personal, que a la vez actúa de interlocutor en el ámbito del protocolo de acoso.

En el plan de formación interna se ha incluido y realizado en 2022 formación en responsabilidad social, agenda 2030 e igualdad para todo el personal. En 2024 desarrollo de plan de formación interna de forma mensual para formación de trabajador a trabajador. Mejores condiciones en convenio propio aplicado en cuanto a retribución de antigüedad y consolidación de retribuciones respecto a convenio de oficinas y despachos.

Se completa IT enfermedad hasta el 100 % por enfermedad profesional y 100 % enfermedad común - 9 meses-

Además de la formación más técnica por departamentos o individualizada, se ha desarrollado un plan de formación interna mensual para trabajar los aspectos transversales y formación impartida en la mayoría de los casos por los propios trabajadores.

Se ha implantado en espacios de máquina de café, fuente con agua filtrada y nueces como medida saludable. También se solicitó y se puso aparcabici.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

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

Otras medidas reflejadas en el Convenio Colectivo Propio:

<https://www.convenioscolectivos.net/comercio-industria-y-servicios-de-huesca/>

El convenio colectivo propio de Cámara Huesca respecto al convenio de oficinas y despachos refleja las siguientes mejoras.

- Más días por traslado de domicilio
- Más días por fallecimiento
- Más periodo de excedencia voluntaria (hasta 5 años) en caso de trabajadores con un año de antigüedad.
- Más días de vacaciones (de 24 a 26 días laborables dependiendo de fechas de la semana de las fiestas de San Lorenzo) respecto a los 22 días laborables del convenio de oficinas y despachos.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

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

Si, plan de igualdad

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

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat> (Completar el campo del NIF Q2273001D y pinchar en buscar)

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 ha determinado un CUADRO DE MANDO DEL PLAN DE IGUALDAD y se han desarrollado 4 OBJETIVOS GENERALES, 7 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se realiza un seguimiento y evaluación periódica del Plan de Igualdad.

Se puede comprobar el seguimiento (actas de seguimiento 2022-2023-2024), diagnóstico previo, y plan de igualdad completo) en :

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1FXoZEzWu2nyfUX5pXQQkl2bwOr8nImm9>

El Plan de Igualdad se firma como Cámara Huesca, y se aplica de forma práctica y afecta a

todos los trabajadores del Grupo Cámara Huesca (Cámara Huesca y Fundesa) puesto que los 26 trabajadores son plantilla de Cámara Huesca (o lo han sido), y en algunos casos, compatibilizando tiempo parcial en Cámara Huesca y la Fundación.

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 se tienen medidas adicionales.

Se han desarrollado programas de inserción laboral que incluyen personas con discapacidad.

No se ha desarrollado medidas de inserción laboral internas, salvo las reformas para accesibilidad total del edificio en 2011 y se han facilitado prácticas a personas con discapacidad.

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.

El Grupo Cámara Huesca (Cámara Huesca y Fundesa) utiliza a la fundación (y por su perspectiva más social) como herramienta la firma de compromisos y acuerdos en el ámbito social.

Acuerdos y compromisos de Fundesa - Grupo Cámara Huesca (ver en <https://www.camarahuesca.com/datos-corporativos/>)

- Socio y firmante del Pacto Mundial. La Comunicación sobre el Compromiso con los ODS (Communication on Engagement -COE) se ha firmado desde Fundesa pero con las actividades referidas al total del Grupo Cámara Huesca.

- Socio y firmante desde 2010

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/11193>

- Informe - memoria . Memoria del sello RSA y completada con Communication On Engagement del Grupo Cámara Huesca (renovada el 19-07-24)

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/481731>

- Adhesión a EAREA

- Adhesión a EACCEL

- Inicio COMPLIANCE. Evaluación de riesgos penales.
- Memoria EFQM 2022 según nuevo modelo. Sello bronce de excelencia empresarial. Presentada memoria EFQM 2024 (pendiente de publicación)
- Protocolo de acoso
- Código ético - código de buenas prácticas

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

- 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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundesa (componente del Grupo Cámara Huesca) realiza apoyo en gestión a la Plataforma del Voluntariado de Aragón y es miembro de la plataforma desde 2023

El Grupo Cámara Huesca realiza diversas actividades colaborativas (no sujetas a financiación o ayudas). Se puede ver la evolución entre 2019 y 2023 en el siguiente documento:

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1zzaUiXgAjlWijX1hEISDYBloYUbs5UbK>

23 acciones vigente en 2023

Se ha creado en 2022, en el marco de las seis Comisiones - grupos de trabajo (entre plantilla, empresas del Pleno de Cámara Huesca, empresas del Club Cámara, y otros colaboradores) una Comisión específica de IGUALDAD, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AGENDA 2030, y donde participa la Plataforma del Voluntariado de Aragón, así como otras organizaciones del tercer sector.

Las Comisiones son herramientas para la detección permanente de necesidades

empresariales y del territorio de la provincia de Huesca., en permanente contacto con los grupos de interés.

Resumen del trabajo de las Comisiones

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

Descargar "RESUMEN COMISIONES GRUPO CAMARA E INDICADORES AGENDA 2030" y "Presentación Comisiones 01-12-2023"

Se ha realizado un importante estudio a finales de 2022 (y actualizado en junio de 2023) sobre los indicadores de la Agenda 2030 en la provincia de Huesca y que facilita importantes resultados sobre el desarrollo económico, social y ambiental en la provincia.

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2023/07/INDICADORES-DE-LA-AGENDA-2030-EN-LA-PROVINCIA-DE-HUESCA.pdf>

Se está en proceso de actualización en 2024.

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

Como se ha indicado, colaboración directa con la Plataforma del Voluntariado de Aragón y colaboración con otras organizaciones. Ver listado

<https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1zzaUiXgAjlWijX1hEISDYBloYUbs5UbK>

El trabajo realizado en las seis Comisiones creadas es de carácter voluntario para la plantilla, empresas y colaboradores participantes.

Ver listado de Comisiones en "Comisiones - Grupos de trabajo"

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

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

Como se determina en las 23 acciones colaborativas realizadas en 2023, son colaboraciones que se desarrollan de una forma continua y a petición de las organizaciones colaboradoras.

Las Comisiones, iniciadas el 23-09-22 en el día de la innovación, pretenden convocarse de forma periódica .

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

(VER JORNADA DE INNOVACIÓN Y COOPERACIÓN)

En julio de 2023 se realizó una presentación a todos los miembros de las Comisiones de los avances de cada Comisión, así como el estudio de indicadores de la Agenda 2030 en la provincia y el 1 de diciembre de 2023 se realizó una presentación del estudio de necesidades empresariales a las Comisiones.

<https://drive.google.com/drive/folders/1AzE1jJ61qf75UJXNAPcjlYeb-8QsJpGB>

Para finales de 2024 se pretende repetir el "día de la innovación y cooperación" con participación de empresas y trabajadores.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Se apuntan aquellos proyectos desarrollados más vinculados con la difusión de la cultura y

la diversidad:

1) Realizadas dos guías de diversidad cultural en la empresa 2019 - PON EN VALOR LA DIVERSIDAD EN TU EMPRESA

<https://www.fundesa.org/wp-content/uploads/2019/03/guia.pdf>

2021 - RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CRISIS SANITARIA. DIVERSIDAD CULTURAL EN LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD

<https://www.fundesa.org/wp-content/uploads/2022/02/Guia-responsabilidad-social-y-diversidad-cultural.pdf>

2) Se realizan también colaboraciones y charlas para la difusión de los valores de la empresa y emprendimiento, como elemento transversal de cultura. Colaboraciones en colegios y Universidad.

3) Transparencia y publicación de todos los estudios e investigaciones realizadas (centradas en la provincia de Huesca y Aragón), como elemento de cultura socioempresarial. Ver apartado:

<https://camarahuesca.com/servicio-de-estudios/>

4) Como elemento de difusión de la cultura empresarial y los valores del emprendimiento entre jóvenes (programa formativo con acciones complementarias de desarrollo personal y empresarial), se impulsa con el resto de Cámaras aragonesas y con otras entidades formativas (bajo el paraguas del Instituto Aragonés de Fomento) el programa DESAFÍO ARAGÓN, iniciado a finales de 2023 y vigente hasta finales de 2025.

5) Difusión de la cultura de RESPONSABILIDAD SOCIAL con diversas acciones colaborativas (ver listado 23 acciones). Destaca en 2023 la participación de Fundesa - Cámara Huesca en el grupo de empleo del proyecto Huesca Más Inclusiva, con la moderación de la mesa redonda en el premio empresarial de Empleo y Discapacidad coordinado por Cadis Huesca.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Tal y como se ha detallado en los proyectos, con empresas, colectivo de migrantes, y estudiantes (institutos, Universidad).

Estudios e investigaciones disponibles para toda la sociedad altoaragonesa y todo tipo de público.

Programa Desafío Aragón dirigido específicamente a jóvenes inscritos en garantía juvenil entre 14 y 29 años.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las guías de diversidad cultural cuando ha surgido la oportunidad en la presentación de proyectos colaborativos con el Gobierno de Aragón.

Las charlas en colegios y Universidades a demanda de los solicitantes o colaboradores.

Se realizan varios estudios anuales que son publicados y difundidos sobre diversas temáticas: necesidades formativas, sector turístico, infraestructuras y comunicaciones, etc.

Ver en <https://camarahuesca.com/servicio-de-estudios/>

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

ENLACE DEL ÚLTIMO INFORME DE PROGRESO - ADHESION PACTO MUNDIAL
NACIONES UNIDAS

Communication On Engagement 20-07-2024

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/481731>

¿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 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- 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

El Grupo Cámara Huesca ha impulsado proyectos vinculados con los ODS en los últimos años, si bien algunos de ellos han sido propuestas no ejecutadas finalmente.

Listado de proyectos realizados:

2020: Implementación de los 17 ODS en la Comarca de la Hoya de Huesca. En colaboración con Adesho.

2020-2021: Huesca 2030. Territorio Rural Inteligente. En colaboración con Fundación la Caixa.

2021. Red de Cámaras contra la Despoblación. Presentado al Ministerio de Reto Demográfico en colaboración con 8 Cámaras de Comercio y Fundesa. No aprobado.

2021-2022. Ecosistema de innovación e inteligencia territorial. En colaboración con Fundación la Caixa.

2022-2023. Fundesa ha desarrollado con la colaboración de Cámara Huesca, Plataforma del Voluntariado de Aragón y el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 el proyecto ?Revalorización del medio rural: repoblación empresarial responsable?.

Más información del proyecto en <https://www.fundesa.org/responsabilidad-social-empresarial/>

2023. Toda Energía Huesca (sobre comunidades energéticas). Presentado en 2023 al IDAE. No aprobado.

2023-2024. Fundesa socio del Proyecto Life sobre la Estrategia Pirenaica del Cambio Climático. Actuación en el ámbito de turismo sostenible y transfronterizo.

2024. Con la Plataforma del Voluntariado de Aragón, en desarrollo de proyecto de Voluntariado Corporativo en empresas.

Ver proyectos en
https://drive.google.com/drive/folders/1vGgoNR7cOz_S1211jtSgp8xMs9TdOtg4

Como proyecto transversal y continuo:

INDICADORES DE LA AGENDA 2030 EN LA PROVINCIA DE HUESCA

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2023/07/INDICADORES-DE-LA-AGENDA-2030-EN-LA-PROVINCIA-DE-HUESCA.pdf>

En actualización la publicación de 2024.

En la nueva memoria EFQM y en el compromiso con el Pacto Mundial (Informe de progreso - Communication On Engagement) :

1) Se explicitan los proyectos desarrollados en el ámbito de los ODS.

2) Se ha generado el proyecto CAMARA HUESCA 2030 que desarrolla 3 COMPROMISOS:

2.1. INTEGRACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ESTRATEGIA Y MEMORIAS/REPORTES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.2. COMPROMISO CON LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL Y LOS 17 ODS.

Diversas actividades del Grupo Cámara vinculadas con los ODS 4-5-8-9-11-17

2.3. TRES RETOS PARA 2030:

2.3.1. Cumplimiento Agenda 2030 en la provincia de Huesca

2.3.2. Empresas de la provincia más resilientes y sostenibles

2.3.3. Aportación de servicios camerales clave para la resiliencia y sostenibilidad empresarial.

Ver completo en :

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2024/07/Responsabilidad-social-y-compromiso-con-el-Pacto-Mundial-de-Naciones-Unidas.pdf>

¿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

Responsable de calidad - EFQM - Igualdad es la persona encargada de coordinar las actividades colaborativas y de responsabilidad social (en conjunto con la Directora) y de realizar una integración ya objetivo desde 2020 de Calidad - EFQM - ODS - Principios del Pacto Mundial.

Con el proyecto Cámara Huesca 2030, además de establecer de forma periódica en la memoria EFQM y en el compromiso con el Pacto Mundial (Communication On Engagement) con los ODS, se han desarrollado los 3 RETOS mencionados que marcan un horizonte de trabajo totalmente en alineación con la Agenda 2030.

¿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

En la memoria EFQM que se realiza cada dos años y en los informes de progreso del Pacto Mundial se establecen los compromisos con los ODS:

1) En 2024 hay un compromiso con los ODS 4-5-8-9-11-17

Ver listado en página 10 del informe:

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2024/07/Responsabilidad-social-y-compromiso-con-el-Pacto-Mundial-de-Naciones-Unidas.pdf>

2) Se establecen TRES RETOS para 2030 que pretenden ser una guía Grupo Cámara Huesca (Cámara Huesca y Fundesa) en su proyecto CAMARA HUESCA 2030 para una visión más a largo plazo que cubije el propósito y los objetivos estratégicos que se vayan desarrollando. Estos retos tendrán un seguimiento anual en el proceso de planificación estratégica del Grupo Cámara Huesca, y estableciendo también unos indicadores y seguimiento del grado de alcance o acercamiento a la visión: ¿Lograr un tejido empresarial y una provincia más resilientes y sostenibles?.

Ver página 11 del informe:

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2024/07/Responsabilidad-social-y-compromiso-con-el-Pacto-Mundial-de-Naciones-Unidas.pdf>

¿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

Como se ha detallado en las aportaciones anteriores, podemos resumir el Plan de Acción de ODS en el Grupo Cámara Huesca se puede resumir en tres vías:

1) Desarrollo de proyectos con vinculación específica con la Agenda 2030 y los ODS. 8 proyectos desarrollados (3 propuestos-desarrollados y no aprobados, 3 ejecutados, 2 en previsión). https://drive.google.com/drive/folders/1vGgoNR7cOz_S1211jtSgp8xMs9TdOtg4

2) Desarrollo del proyecto Cámara Huesca 2030 que permite:

- Alineación de actividades camarales con los ODS.

- Tres retos establecidos para 2030 que alinean la Agenda 2030 con la visión del Grupo Cámara Huesca: ¿Lograr un tejido empresarial y una provincia más resilientes y sostenibles?

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2024/07/Responsabilidad-social-y-compromiso-con-el-Pacto-Mundial-de-Naciones-Unidas.pdf>

3) Marco transversal innovador con la creación de 85 indicadores específicos que miden el grado de consecución de la Agenda 2030 en la provincia de Huesca. En desarrollo la actualización de 2024.

<https://camarahuesca.com/wp-content/uploads/2023/07/INDICADORES-DE-LA-AGENDA-2>

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

Por un lado el Plan de acción sobre los ODS se basa en:

- La perspectiva interna: desarrollo de proyectos sobre ODS, alineación de actuaciones con ODS priorizados (4-5-8-9-11-17), y el proyecto Cámara Huesca 2030 que desarrolla tres retos para 2030.
- La perspectiva externa: impulsando el desarrollo de la Agenda 2030 y el acercamiento a los 17 ODS en el ámbito provincial. Se han establecido 85 indicadores sobre los 17 ODS que permiten medir la evolución y grado de aproximación del los 17 ODS a nivel provincial en comparativa con España..

Comunicación a los grupos de interés:

- Comunicación a Patronato de Fundesa y Comité - Pleno de la Cámara de Comercio a través de la memoria EFQM y del propio informe de progreso (Communication On Engagement - Comunicación de Involucramiento con los ODS y el Pacto Mundial).
- Comunicación a trabajadores a través de la formación interna, comunicación directa y con la participación en algunas de las seis Comisiones formada por trabajadores, empresas y entidades.
- Publicación web del informe de INDICADORES DE LOS 17 ODS en la provincia de Huesca y del Compromiso con el Pacto Mundial