

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**COMISIONES OBRERAS ARAGÓN. CC OO**

CIF:G50139278

Pº. Constitución nº:12, 3<sup>a</sup>Planta

50008 - ZARAGOZA

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

24/09/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

74

### 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.**

Tanto en el convenio colectivo para el personal de CCOO Aragón como el Plan de Igualdad, se contemplan medidas tales como:

- Entrada flexible
- Jornada continua
- Flexibilidad horaria en reducciones de jornada
- Permisos, mejorando la normativa y legislación existente
- Jornada anual de 1575 horas

**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**

Reuniones periódicas con la Comisión Paritaria. Convenio Colectivo y Plan de Igualdad

**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**

Respuesta 4, sobre sistemas de valoración

**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

**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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

- Jornada Anual de 1575 horas
- Vacaciones 23 días laborales
- Posibilidad de 2 días de asuntos propios (sin justificación), sin minoración en este caso de la jornada anual
- Posibilidad de adaptar la jornada ante situaciones puntuales, disponiendo de horas y recuperándolas posteriormente en otras jornadas, a petición personal

**¿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?**

0

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

- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.

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

0

**¿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).

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

0

## 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.**

código 721001121120021 de consulta pública

**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.**

Reuniones periódicas con la Representación legal de los Trabajadores

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

SI

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

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Se valora y se supera la cobertura de plazas por encima del % de plantilla indicado en normativa. La tasa actual de trabajadores con discapacidad en CCOO Aragón supera el porcentaje establecido por la ley.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Adhesión a campañas de sensibilización o a Manifiestos de la Organización Internacional del Trabajo por el Trabajo Decente y otras, la no discriminación en el trabajo y por la Diligencia Debida en las empresas.

**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.
- 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.

- 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.
- 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.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 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?**

- . Acciones de militancia sindical en Elecciones Sindicales y Negociación Colectiva
- . Actividades de acción social y solidaridad: campañas de crowdfunding para reconocimiento y rehabilitación de patrimonio histórico, campaña de captación de fondos para fines solidarios.
- . Curso de español para inmigrantes; cubierto con docentes que ejercen sus funciones de modo voluntario.
- . Acciones de cooperación al desarrollo a través de proyectos sociales en América Latina (Centro América) y Palestina.

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

FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD DE CCOO ARAGÓN

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

Durante todo el año.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

La implicación de la organización en la promoción de la cultura de Aragón, impulsando su relación con el entorno.

El tejido empresarial aragonés y las instituciones, organizaciones y entidades que lo conforman, tienen un compromiso con la cultura de Aragón, entendiendo el concepto desde los diferentes ámbitos de aplicación (artístico en general, musical, literario, patrimonial, deportivo...), enmarcado dentro de la Responsabilidad Corporativa.

Hoy en día, la Cultura es un motor de desarrollo cada vez más importante, generador de empleo y riqueza hacia la comunidad. En Aragón es uno de sus sectores clave, debido a nuestra historia y a la diversidad de culturas que la conforman.

Conservar y seguir desarrollando la Cultura en todos los ámbitos es fundamental para nuestro crecimiento como sociedad.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Afiliados y sociedad en general, con la herramienta que da la estructura de nuestra Fundación Sindicalismo y Cultura.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Durante todo el año.

## **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**

0

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

**¿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**

La actividad cotidiana y diaria de CCOO Aragón se sustenta en acciones alrededor del Trabajo Decente y con derechos, la Igualdad de Oportunidades y el desarrollo en Paz de una sociedad y sus instituciones más justas.

La propia existencia y actividad de nuestra Fundación Paz y Solidaridad de CCOO Aragón está fundamentada en los principios de solidaridad internacionalista con las comunidades y pueblos más desfavorecidos que necesitan una mayor implementación de los compromisos con los ODS

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

La Secretaría General de la CCOO Aragón vigila y fomenta que la actividad sindical y social del Sindicato se sustente en el compromiso de los ODS.

Desde las Fundaciones de CCOO Aragón, Sindicalismo y Cultura y Paz y Solidaridad, se presta apoyo también para su consecución, tanto en las propias acciones de las entidades como a la Organización Sindical.

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

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

**En caso afirmativo, información adicional**

En particular, sobre acciones o actividades referentes al Trabajo Digno y con Derechos y la Igualdad de Oportunidades, así como la Transparencia de Instituciones y consecución de la Paz, se es especialmente cuidadoso al proyectar y ejecutar cada nuevo proyecto con el respeto más estricto a los criterios del contenido de los ODS, tanto los ya citados, como por el resto.

No podría ser de otro modo, para mantener la coherencia de nuestras actuaciones como entidad socio política.

**¿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**

Acción Sindical basada en la reivindicación del Trabajo Digno para todas y todos los trabajadores.

Acción Sindical y Social basada en el respeto más absoluto a la Igualdad de Oportunidades y Dignidad de las Personas

Acción de sensibilización concreta el día 7 de octubre, Día Internacional del Trabajo Decente.

Todas las actividades y desarrollo de los proyectos de la Fundación Paz y Solidaridad están basados en la implementación de los ODS allá donde se desarrollen los proyectos en el terreno.

**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**

Aunque no se tiene sistematizada la difusión formal de que nuestras actividades están íntimamente vinculadas a los ODS, se hace siempre un recordatorio a nuestros empleados e incluso, en ciertos casos, a nuestros suministradores a través de la difusión del contenido de nuestro Código de Conducta, que mantiene criterios basados en la igualdad de

oportunidades, transparencia en la Organización y consecución del Trabajo Decente y condiciones de trabajo seguras y dignas para nuestra plantilla, y los trabajadores aragoneses, afiliados o no, que pretende hacerse extensible hacia las condiciones de las plantillas de nuestros proveedores y suministradores.