

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA

CIF:F50569722

C/Pantano de la Sotonera 3, Puerta 4
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

29/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

66

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.

En el marco del Plan de Igualdad de Tiebel se aprobó también el Plan de Conciliación y corresponsabilidad y el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de Tiebel S. Coop.

El Plan de Conciliación y corresponsabilidad establece un conjunto de medidas orientadas a:

- Atención social de la plantilla
- Conciliación y corresponsabilidad

En el año 2023 la plantilla ha podido disfrutar de las siguientes medidas:

a) Medidas de flexibilidad horaria:

- ? Horario flexible de entrada y/o salida.
- ? Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida en los puestos que era viable.
- ? Jornada intensiva de oficina los viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- ? Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado

periodo y así acumular horas de libre disposición.

? Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.

? Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

? Posibilidad de préstamos personales

b) Medidas de movilidad geográfica

? Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo

? Formación Online

? Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar

? Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

? Gestión telemática de trámites que eviten desplazarse a oficina: pedidos de material, parte de horas, incidencias y/o solicitud de vacaciones.

c) Beneficios sociales

Contamos con un Programa de Atención Social a la plantilla en el que entre otras medidas se encuentran:

? Servicio de préstamos económicos para resolver problemas económicos que tengan las personas trabajadoras, ya que el perfil en general del área de limpieza es de personas, principalmente mujeres, con baja cualificación y en algunos casos solas con cargas familiares.

? Servicio de información y orientación dirigido a toda la plantilla. Se difunde las convocatorias de subvenciones materia de vivienda, material escolar, etc?

? Servicio de información y acompañamiento personalizado en materia de ayudas y otras gestiones administrativas, gestiones de extranjería, etc?

? 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?

? Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

? Comisión de que programan, supervisan y atienden las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas.

d) Mejora de permisos legales

? Permiso de 2 días naturales por nacimiento de nieto/a

? Permiso de 7 días naturales por fallecimiento de la pareja, hijos o hijas.

? Fomento del permiso de paternidad

Toda la plantilla se ha podido beneficiar de la flexibilidad horaria y el personal de oficina del Teletrabajo, así como el cierre de oficina los viernes por la tarde.

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

Contamos con un proceso de gestión de RRHH en el que se establece una metodología para el estudio del grado de satisfacción de la plantilla.

Con esa información y dentro la política de actuación inherente a la cooperativa, consideramos que las personas son el centro de nuestra actividad,.

Habitualmente se realizaban actuaciones para mejorar la autoestima y el sentimiento de pertenencia a la cooperativa: como por ejemplo; este año se mantuvo la realización de una jornada con la plantilla para celebrar la "bienvenida al año 2024", se ha participado en manifestaciones y actos reivindicativos centrados en torno al día de la mujer y el día de lucha contra la violencia de género, etc..

Mantenemos el programa de atención social a la plantilla como un medio entre otras cosas de tener una comunicación directa y personalizada en la que se observa el grado de satisfacción de las mismas.

A través del canal de comunicación vía whastssap Tiebel comunicación se envían cuestionarios para la valoración de las actividades organizadas desde Tiebel y ver el grado de satisfacción de la plantilla respecto a las mismas.

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

Contamos una comisión de Igualdad que realiza el seguimiento de todas las medidas incluidas las medidas de conciliación y corresponsabilidad y se evalúan anualmente. La comisión se reúne trimestralmente y se hace una infografía de las actas para su difusión entre toda la plantilla.

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.
- 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?

En caso de necesidad se pueden solicitar ajustar la jornada temporalmente por motivos de conciliación

¿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.
- 7. Otras

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

En el caso de limpieza de comunidades de vecinos y vecinas, se procura que la trabajadora o el trabajador desarrollen su trabajo en el mismo barrio.

El personal de limpieza ce comunidades, domicilios y centros y oficinas pueden gestionar por vía telemática para no tener que desplazarse a las oficina los sigueitnes trámites:

- Pedidos de material
- Partes de horas
- Incidencias
- Solicitud de vacaciones

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

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 14. Otros

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

Contamos con un Programa de Atención Social a la plantilla en el que entre otras medidas se encuentran:

- Servicio de préstamos económicos para resolver problemas económicos que tengan las personas trabajadores, ya que el perfil en general del área de limpieza es de personas, principalmente mujeres, con baja cualificación y en algunos casos solas con cargas familiares.
- Servicio de información y orientación dirigido a toda la plantilla. Se difunde las convocatorias de subvenciones materia de vivienda, material escolar, etc
- Servicio de información y acompañamiento personalizado en materia de ayudas y otras gestiones administrativas, gestiones de extranjería, etc,....

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- Permiso de 2 días naturales por nacimiento de nieto/a
- Permiso de 7 días naturales por fallecimiento de la pareja, hijos o hijas.

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/consultaAcuerdo>

El Plan de Igualdad de Tiebel se estructura en 9 ámbitos estratégicos, 18 objetivos y 43 medidas.

Cada una de las medidas conlleva unos indicadores de seguimiento para contrastar la evolución del desarrollo del Plan y su posterior evaluación..

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.

Contamos con la comisión de Igualdad formada por una representante de la empresa, una representante legal de la plantilla y dos personas expertas en materia de igualdad. La comisión se reúne trimestralmente y se realiza una infografía del acta para su difusión toda la plantilla de forma que sea más amena y visual que al lectura de una acta ordinaria.

Las funciones de la comisión de Igualdad son:

- Realización del seguimiento anual respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.

- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

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.

En Tiebel cumplimos con la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad pero sí tenemos una estrategia para la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social.

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.igualdadenenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Tiebel cuanta desde EL año 2011 con el distintivo Igualdad en la empresa concedido por el ministerio de Igualdad y ha sido renovado hasta la actualidad. última renovación septiembre 2024. Se pude acceder a la ficha descriptiva en el siguiente enlace:

<https://www.igualdadenenlaempresa.es/DIE/red-DIE/fichaTiebel.htm>

Como hito importante de nuestra presencia en la red DIE se celebró en nuestras instalaciones la Jornada Técnica de Empresas del Sello DIE (Distintivo Igualdad Empresa) con la presencia de la Secretaria de Estado de Igualdad (Soledad Murillo).

También Tiebel fue invitada a participar en una mesa redonda en las jornadas organizadas por el Instituto Aragonés de la Mujer : "Determinantes de la Brecha Salarial de Género"

Tiebel S.Coop pertenecemos al Mercado Social de Aragón (MESCOOP) y anualmente realizamos el denominado Balance Social en que damos cuenta de nuestros impactos económicos, sociales y medioambientales y nuestro compromiso con la igualdad. este Balance Social es público y se puede acceder a través de la web del mercados sial de Aragón.

<https://mercadosocialaragon.net/project/tiebel/>

Por último señala que nuestro compromiso público con la igualdad lo hacemos más visible entorno a dos fechas señaladas como son el Día de la MUjer 8M y el Día contra la violencia a la mujer 25N. Fechas en las que organizamos acciones de sensibilización y colaboramos con la comisión de mujeres de la AVV Picarral- Salvador Allende. La preparación de estos actos se desarrolla dentro de la jornada laboral, pero la participación es voluntaria.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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
- 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.

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Nuestras acciones de voluntariado y acción social se enmarcan en la propia estrategia y misión de Tiebel como son el compromiso con la igualdad y la lucha contra la exclusión social. Por ello nuestras acciones son las siguientes:

- Participación voluntaria de la plantilla en los actos internos y externos organizados en torno al 8M y el 25N.
- Colaboración en las Ferias y otros eventos en los que participa el proyecto aRopa2 que gestiona la empresa de inserción con el objetivo de la integración social de las personas participantes del proyecto.

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

- Comisión de mujeres de la AVV Picarral-Salvador Allende
- Proyecto aRopa2 de Tiebel Servicios de inserción

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

Las actuaciones se enmarcan en los días previos y el mismo día que se celebran el 8M y el 25N; y las demandas puntuales tanto de aRopa2.

En el año 2023 el personal de Tiebel dedicó en total XX horas voluntarias

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Dado el perfil de la plantilla de Tiebel consideramos muy importante el fomento de la cultura y en concreto de la cultura en Aragón por ello se participa en el ciclo de teatro solidario organizado por la compañía de teatro aragonesa Che y Moche.

En la organización de eventos de la empresa, se contrata a compañías aragonesas para su dinamización.

Nuestra presidenta de la Cooperativa participa en La ?Asociación de Amigos de la Villa Romana La Malena? creada en el año 2017 centra sus acciones en la recuperación y puesta en valor del yacimiento de la Villa romana en el municipio de Azuara en la comarca de Tierras de Belchite de donde es originaria la Cooperativa y de ahí su nombre Tiebel. (TIERRAS de BELchite).

A través de la empresa de inserción colaboramos con el mundo del cine, el teatro y la animación en la preparación de vestuarios. En el último año hemos colaborado con la productora Agenda 2030 en la película "Hoy es todavía", película que sensibiliza sobre la importancia que tiene la adquisición de hábitos responsables en la educación para una Sociedad más solidaria y en concreto en la igualdad de oportunidades. y con la productora El Pez Amarillo en la película "La estrella azul", basada en la figura del zaragozano Mauricio Aznar.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Teatro Che y Moche
- Asociación de Amigos de la Villa Romana La Malena

- Otras compañías y productoras aragonesas de cine, teatro y animación.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La colaboración es puntual a demanda.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- 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 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

Tanto en la formación inicial a la plantilla como en los cursos de formación ocupacional que impartimos siempre se introduce un módulo sobre ODS y la igualdad de oportunidades, con el objetivo de sensibilizar y concienciar para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo.

El objetivo de este módulo es que las personas participantes conozcan los ODS e interioricen que cada persona puede cambiar las cosas con sus conductas y modo de vida, contribuyendo a lograr dichos objetivos

¿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

La comisión de Igualdad y Salud es la encargada de establecer y revisar las medidas y

actuaciones necesarias para integrar los ODS en toda la actividad cooperativa y cuestionar en cada área de trabajo que se pudo hacer para contribuir a los objetivos que tenemos identificados, contrastándolo con las personas responsables de las áreas y la dirección.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Tiebel, a través de nuestras actividades y principios, no solo mejoramos la vida de las personas en situación de vulnerabilidad, sino que también contribuimos de manera significativa al cumplimiento de varios ODS. Nuestro enfoque en la sostenibilidad económica, social y ecológica refleja un compromiso integral con un desarrollo sostenible y equitativo.

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Tiebel, como cooperativa de iniciativa social, contribuye de manera significativa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Nuestro enfoque en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad, junto con nuestro compromiso con la sostenibilidad ecológica y social, alinea sus actividades con varios de los ODS. A continuación, se detalla cómo Tiebel contribuye a algunos de los ODS más relevantes:

ODS 1: Fin de la Pobreza

Al ofrecer empleo a personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, Tiebel contribuye directamente a reducir la pobreza. Los programas de formación ocupacional y de inserción sociolaboral dirigidos a personas desempleadas ayudan a mejorar sus habilidades y posibilidades de acceso al mercado laboral, lo que a su vez contribuye a una mayor estabilidad económica para estas personas.

ODS 5: Igualdad de género

En Tiebel mejoramos las condiciones laborales de su plantilla, asegurando que el entorno de trabajo sea seguro y saludable. El Plan de Igualdad de Oportunidades y Salud, junto con la comisión de igualdad, garantiza que se promuevan prácticas laborales saludables y

equitativas, contribuyendo al bienestar físico y mental de las personas empleadas.

ODS 5: Igualdad de Género

La cooperativa da prioridad a la contratación de mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, y cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades que promueve la equidad de género en el lugar de trabajo. La comisión de igualdad asegura la implementación efectiva de este plan, fomentando un entorno laboral inclusivo y equitativo.

ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Ofrecemos trabajo digno a las personas empleadas, con condiciones laborales justas, salarios adecuados y buscando la mayor jornada de trabajo posible para cada persona en un sector como el de la limpieza en el que es difícil de promover. Además, los programas de formación ocupacional e inserción sociolaboral mejoran las habilidades y competencias de personas desempleadas, facilitando su inserción en el mercado laboral y contribuyendo al crecimiento económico inclusivo.

ODS 10: Reducción de las Desigualdades

Al centrarnos en la inclusión sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social, Tiebel trabaja para reducir las desigualdades dentro de la comunidad. Ofrecer empleo y formación a estos colectivos ayuda a cerrar brechas económicas y sociales, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

Se fomenta el uso de transporte urbano y en bicicleta incluso facilitando este medio a personas empleadas para el desplazamiento a ciertos puestos de trabajo, Tiebel promueve el uso de transporte sostenible, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono y al desarrollo de ciudades más sostenibles.

ODS 12: Producción y Consumo Responsables

Se utilizan productos de limpieza ecológicos, reduciendo así el impacto ambiental y fomenta prácticas de consumo responsable. Esto contribuye a una cadena de valor más sostenible, alineándose con la meta de garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

ODS 13: Acción por el Clima

La promoción del uso de bicicletas, el uso de productos de limpieza ecológicos, la recogida de ropa usada para darle una segunda vida y el consumo de energía 100% renovable contratando el servicio a SOM Energía son acciones concretas que Tiebel lleva a cabo para combatir el cambio climático y minimizar su impacto ambiental. Estas prácticas ayudan a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y a promover una economía más verde y sostenible.

ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos

La filosofía de cooperación y trabajo en red que guía a Tiebel fortalece nuestra capacidad

para construir alianzas con otras organizaciones, instituciones y la comunidad. Estas colaboraciones son esenciales para maximizar el impacto de las acciones de la cooperativa y contribuir al logro de los ODS de manera más efectiva.

Tiebel participa y en estos momentos ostenta la presidencia de la Red de economía Alternativa y Solidaria de Aragón (REAS Aragón), La Asociación Aragonesa de empresas de Inserción (AREI), la Red Aragonesa por la inclusión, Mercado Social de Aragón (MESCOOP), Asociación Española de Recuperadores de la Economía Social (AERESS)

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

Sí se informa a todos los grupos de interés del compromiso y actuaciones medioambientales en el curso de formación inicial de la plantilla, en los cursos de formación específicos, en los presupuestos ofertados a la clientela, en la página web, redes sociales y a la plantilla además en el canal de WhatsApp Tiebel comunicación.