

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**CERÁMICAS EL CIERZO SOC. COOPERATIVA
DE INICIATIVA SOCIAL**
CIF:F99374670
Ctra Gallur-Sangüesa Km 37,200
50600 - Ejea de los Caballeros
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

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.

Siempre que se precise conciliar se tendrá en cuenta al trabajador y o bien se permite un cambio o adaptación de jornada.

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

NO

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Somos una microempresa y no es necesario

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

NO

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

El necesario para mantener el plan pues solo somos dos trabajadores, en cuanto a las personas que incorporamos a nuestras actividades les pasamos encuestas.

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

Solo somos 2 personas con contrato fijo y no es necesario

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.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Posibilidad de teletrabajar y adaptar la jornada y días libres para conciliar en el cuidado de personas mayores y ppeques

¿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?!)
- 7. Otras

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

Al estar en el medio rural y necesitar hacer traslados a más de 80km para asistir a visitas médicas o acompañar a familiares, el día se toma libre y no es recuperable.

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No procede

¿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?

Somos una empresa pequeña y pasamos de los 50 años, muchas de las propuestas no son necesarias porque no se dan. Como se ha indicado antes. Los desplazamientos para asistir a consultas médicas familiares no se recuperan aunque incluyan toda la jornada laboral. Se exige justificación o evidencia.

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

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.

- En mayo se organizan JORNADAS DE PUESTAS ABIERTAS para promocionar la "Diversidad en el Empleo"
- Uso de lenguaje no sexista.
- Favorecer la formación sobre igualdad de género .
- Favorecer la conciliación familiar con flexibilidad horaria.
- los valores corporativos se basan en la igualdad .
- Desarrollo de actividades que promueven la igualdad, el empoderamiento y la visibilidad de las mujeres y de los grupos vulnerables.
- Se dispone de bolsa de horas.
- Teletrabajo y si no es posible, disponer de 3 días adicionales y sin límite, recuperables
- Igualdad Salarial
- No discriminación en selección de personal.

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 siguen las normas impuestas. Cada año se realiza el Balance Social a través del Mercado Social

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.

Colaboramos con los Recursos de Salud Mental de la Comarca para acoger a personas con diversidad, principalmente con enfermedad mental, en algunos procesos de producción como taller ocupacional. Es por ello, seguimos pautas y acciones encaminadas a la integración de las personas y desarrollar adaptaciones para facilitar el trabajo. Así como a desarrollar sus habilidades.

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.

Firma de la Carta de la Diversidad con Fundación Diversidad.

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

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 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.

- 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
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 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

- 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

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- Colaboración con los Colegios e institutos para la difusión de la cultura, el patrimonio y la artesanía. Así como de la integración de personas.
- 2- Colaboración con el Mercado del 13 para la difusión de las enfermedades raras.
- 3- Colaboración con la Mesa de Gestión de Cultura del Ayuntamiento de Zaragoza para la difusión y fomento de la cultura comunitaria.
- 4- Colaboración con Mescoop Aragón en el grupo de trabajo de feminismo para incorporar en la organización y en las actuaciones una visión de igualdad y de cuidados.

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

Cruz Roja
Recursos de Salud Mental Cinco Villas
Mercado del 13
Asociación Disminuidos Psíquicos Cinco Villas
Mercado Social Aragón, comisiones: Feria y Feminismo
Asociación Artesanos de Aragón

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

Depende de cuando nos es requerida. En términos totales supone alrededor de unas 10 horas mensuales

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

- 1- Talleres de arqueología y cerámica para la difusión del Patrimonio, la artesanía y el papel del artesano

2. Talleres de rap y cerámica para dar visibilidad a los enfermos mentales
- 3- Talleres de fotografía y cerámica, junto con estilismo, para empoderar a mujeres vulnerables.
- 4- Organizar actividades intergeneracionales en núcleos no urbanos para pensar el presente, pasado y futuro con idea de poner en valor su patrimonio, el entorno y la diversidad, poniendo en valor los recursos endógenos y el respeto medioambiental.
- 4- Los ODS como objetivos transversales en las acciones culturales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- 1- Actuaciones intergeneracionales de 4 a más de 65 años.
- 2- Jóvenes y pequeños, menores de edad.
- 4- Mujeres con enfermedad mental
- 5- Mujeres de asociaciones culturales.
- 4- Personas con diversidad

Buscamos acercar la cultura a nuevos públicos y siempre enmarcadas en el lema "La cultura mejora la vida de las personas"

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Unos 35 días al año.

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

Hasta 2023 firmamos el Pacto, a partir de esta fecha se nos niega por no alcanzar el número mínimo de 10 trabajadores.

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

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 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

Hemos realizado formación este año en nuestra empresa.

Lo hemos incluido en un programa de formación externa "CERAMICA LAB"

En el diseño de proyectos identificamos los ODS que queremos priorizar

¿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 persona que ejerce de coordinadora de programas se ocupa del compromiso y de la identificación de los mismos cuando se diseñan y ejecutan proyectos

¿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

Realizamos el Balance Social Anual y nos adherimos a la carta de los ODS

¿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

1- Destinamos espacios de descanso para favorecer la Salud y bienestar. de nuestros trabajadores y de las personas que participan de nuestros proyectos y actividades

2- Diseñamos programas de educación no formal a la medida de las personas destinatarias.

3. La igualdad de género y de trato está en cada acción y crecimiento económico que realizamos.

4- Utilizamos energía verde, reciclamos materias primas y materiales. Consumo km 0 y de mercado social, uso de transporte colectivo.

5- Promovemos el trabajo decente

6- Nuestra empresa es artesana pero dentro del sector industrial, la innovación ha

sido fundamental para su consolidación

7- Pertenecemos al Mercado Social Aragón porque creemos en la Producción y consumo responsables.

8- Establecemos Alianzas para lograr los objetivos con asociaciones y grupos sectoriales y de nuestro entorno. Somos defensores del trabajo en red comunitario.

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

Se hace una reflexión cuando anualmente se hace el Balance Social