RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEOE ARAGÓN - CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN
CIF:G50115989
Avda. de César Augusto 20
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27 de septiembre 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

39 personas empleadas a fecha de actualización de este cuestionario

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.

CEOE Aragón tiene implantadas en la propia organización, diferentes medidas en materia de conciliación, incluidas en nuestro plan de igualdad 2021-2024, negociado y registrado en el depósito oficial, a destacar;
*Flexibilidad de entrada y salida,
*Permisos ampliados para médicos y asuntos personales
*Jornadas reducidas para atención a hijos menores
*Jornada reducida en verano
*Posibilidad de teletrabajo, etc.
En el plan de igualdad recogemos algunas medidas y compromiso de mejoras a implementar, en concreto:
*Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación.
*Estudiar el diseño y posible implantación de un protocolo de teletrabajo, entendiendo este como una herramienta de mejora de las condiciones de trabajo y que puede favorecer la corresponsabilidad entre géneros.

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

En el plan de igualdad de la organización se establece mecanismo de evaluación, a través de la consulta y encuestación a la plantilla.

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

SI

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

En el plan de igualdad de la organización se establece mecanismo de evaluación y seguimiento a través de la consulta y encuestación a la plantilla, y para la implantación en su caso de posibles ajustes o mejoras

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

*Posibilidad de teletrabajo por motivos justificados.
*Solicitud de permisos retribuidos para médicos y acompañamiento familiares y no retribuidos previamente comunicados pero sin necesidad de justificación

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

No procede

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 14. Otros

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

*Disponibilidad de equipos informáticos y teléfonos móviles proporcionados por la empresa para el trabajo a distancia y teletrabajo

¿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).

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

no procede

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? (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.

EXPEDIENTE 72/11/0013/2021
https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo

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.

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad se realiza a través de comisión de seguimiento.

La comisión es paritaria constituida por la empresa y la representación de las personas trabajadoras y tiene las siguientes funciones:
? Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
? Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
? Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
? Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
Se realizan reuniones de seguimiento, anualmente de forma ordinaria y de manera extraordinaria siempre que algunas de las partes así lo soliciten.
De las reuniones se levanta acta y se utilizan dos herramientas una, la ficha de seguimiento propuesta por el ministerio de Igualdad y otra, nuestra herramienta de gestión de medidas en la cual iremos aportando los resultados del seguimiento individual.
Con la ficha se realiza el seguimiento individual de cada una de las medidas viendo la realidad de la implantación:

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.

La organizaión no está sujeta al cumplimiento de la ley de discapacidad al no superar los 50 empleados. Sin embargo, si se contempla su cumplimiento como medida voluntaria y potencial a implementar en el plan de igualdad de la organización.
Por otro lado desde la organizaciones trabajamos de forma específica con el colectivo de personas con discapacidad como grupo de interés en nuestros programas de empleo, fomentamos y apoyamos su formación (con acciones propias), integración en la empresa ordinaria, a través de información, jornadas, etc.

8. ¿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.

CEOE Aragón forma parte en calidad de socio de la red española del Pacto Mundial desde

2019 y tieNe por tanto compromisos firmados por la dirección en materia de cumplimiento de
los principios del pacto y los ODS.
Por otro lado, el plan de igualdad negociado y registrado oficialmente, contiene la firma de la dirección general de la organización.

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.
- 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.
- 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.)
- 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.

- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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 definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

CEOE Aragón promueve el voluntariado corporativo en el marco de un convenio de colaboración suscrito con el Gobierno de Aragón, la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, y la Plataforma Aragonesa de Voluntariado, para la realización de actuaciones de fomento de voluntariado en las empresas de Aragón.

En el marco de este convenio se ha realizado un estudio diagnóstico de la situación del voluntariado en las empresas, jornadas de difusión en las tres provincias, elaboración de un catálogo de proyectos de voluntariado con diferentes ONGs para la selección por parte de las empresas, e información y asesoramiento individualizado a cada empresa participante para la identificación de proyectos, formación de los trabajadores e implementación posterior. Desde su firma más de 150 empresas han sido informadas y muchas de ellas asesoradas para la implementación de proyectos concretos.

Por otro lado, como organización participamos en diferentes proyectos de voluntariado y acción social, a
destacar las siguientes colaboraciones:

-Atades. Organización conjunta de actos y eventos deportivos solidarios para empresas; carrera, torneo padel, ski....
*Banco alimentos. Contribución económica y con personal voluntario en campañas de recogida
*Fundación Rey Ardid. Contribución con personal propio para campaña navidad
+Caritas. Contribución con cesión de espacios propios para recogida de alimentos, ropa y juguetes
*Otras....

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

La labor de CEOE Aragón consiste en informar a las empresas de los diferentes proyectos de ONGs disponibles en Aragón para la colaboración con empresas. En este sentido se colabora con todas las ONGs que muestran interés, y existe un catálogo editado con proyectos espceificamente seleccionados.
CEOE Aragón colabora además en particular con las siguientes organizaciones:
+Caritas
*Banco alimentos
*Fundación Rey Ardid
+Ymca
*Fundación Exit
*Asapme
*San Blas
+Ecodes
+Fundación DFA
+ATADES

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

CEOE Aragón realiza acciones de información y difusión de forma periódica a lo largo del año tanto en formato presencial como en formato telemático a través de canales corporativos propios; web, redes sociales, boletines, etc. Incluye tanto acciones propias como otras de entidades y ONGs que desean hacer llegar información al tejido empresarial relacionado con el voluntariado.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

CEOE Aragón contribuye al apoyo y financiación de la producción cinematográfica en Aragón con películas dirigidas a cubrir objetivos sociales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

CEOE Aragón colabora con la empresa y productora TusOjos2030 (cine al servicio de la sociedad y la educación, https://www.tusojos.es, para impulsar alianzas entre el sector empresarial y las productoras aragonesas, explicando las ventajas del incentivo fiscal a la participación en inversiones cinematográficas, asi cómo poner en valor y visibilizar el compromiso con la Agenda 2030 de las empresas de Aragón.
En concreto en 2021 se ha contribuido con dos películas:
-Victoria 20/30. Proyección realizada en Zaragoza en mayo 2021 para la promoción de los

ODS.
-Aqui y Ahora. En curso con proyección prevista en último trimestre de 2021 a favor de la lucha contra el cancer infantil.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La colaboración es continua y estable a lo largo del año a demanda de la/s entidad/es colaboradora/s
[