

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

COMISIONES OBRERAS ARAGÓN. CC OO

CIF:G50139278

Pº. Constitución nº:12, 3ªPlanta

50008 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

COMISIONES OBRERAS DE ARAGON (CCOO ARAGON)

Forma jurídica

ORGANIZACIÓN SINDICAL

Número de socios (en caso de asociaciones)

30.807 afiliados y afiliadas

Número de miembros Junta/Patronato

COMISION EJECUTIVA REGIONAL - 9 miembros

Dirección - CP - Población

PASEO DE LA CONSTITUCION 12, 3

50008 ZARAGOZA

Sector/Ámbito de actuación.

COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGÓN

Actividad principal

Sindical. . Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, en todos los ámbitos, especialmente en los puestos de trabajo.

Colectivo principal atendido

Personas trabajadoras

Año comienzo actividad.

1976

Número de personas empleadas - media anual

74

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

54

Número de voluntarios

8 personas participan en un proyecto de voluntariado: curso de español para inmigrantes organizadas por el Centro de Información a Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros (CITE) de CCOO Aragón.

Persona contacto

Carmen Martínez García
Secretaría de Organización y Recursos Humanos.

E-mail contacto

cmartinez@aragon.ccoo.es

Página web

www.ccooaragon.es

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

1.1 Información adicional

Son muy importantes porque inciden directamente e indirectamente en los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores. Cada vez más y además de manera negativa para los intereses de las personas a las que representamos.

2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

2.1. Información adicional

Si, aunque es preciso en muchas ocasiones que busquen un marco de alianzas.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

3.1. Información adicional

La forma de abordar las cuestiones y la necesidad, hacen que sea imprescindible diferenciar y adoptar estrategias que tengan en cuenta los factores y plazos presentes. En particular, en nuestro caso estamos supeditados a los mandatos de la dirección de la organización entre Congreso y Congreso, máximo órgano de gestión de nuestra organización, que se convoca cada cuatro años

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

4.1 Información adicional

Disponemos de herramientas informáticas, contables y procedimientos de control de recursos materiales con objeto de la búsqueda de la optimización. También se han implementado estrategias de buen gobierno y de transparencia.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

5.1. Información adicional

Se destinan aportaciones a las Fundaciones en las que participa CCOO Aragón, Fundación Paz y Solidaridad; Fundación Sindicalismo y cultura, a las que se dota de presupuesto, y se revisa la ejecución de los proyectos a los que se destinan. Asimismo, también se destinan fondos a actuaciones sociales y sindicales y plataformas ciudadanas y de la sociedad civil en las que se participa.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

6.1. Información adicional

Personas trabajadoras, pensionistas.
Afilación.
Delegados y delegadas de Personal.
Empleados
Proveedores con políticas y actuaciones diferenciadas.
Resto de agentes sociales
Administraciones públicas
Medios de comunicación
Usuarios de Redes Sociales

7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

7.1. Información adicional

La mecánica estatutaria y organizativa nos permite la construcción de una organización participativa.

Esta identificación la realizamos mediante:

- * Reuniones con empleadas/os.
- * Encuestas de satisfacción.
- * Disponemos de medios de contacto (teléfono, correo electrónico) en nuestras comunicaciones.
- * Procedimientos de reclamación.
- * Relaciones institucionales con entidades sociales, así como pertenencia a distintas plataformas.
- * Mantenimiento del Diálogo Social tanto con el resto de agentes sociales como con el Gobierno Autonómico y resto de administraciones públicas en el territorio.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

8.1. Información adicional.

Es una cuestión regulada en los Estatutos de la entidad y en su normativa interna. Existencia de un código ético, tanto en el desempeño interno de las tareas como en la relación con agentes externos a la entidad.

El sistema de rendición de cuentas está incluido en la normativa estatutaria de la organización, su no cumplimiento puede ser objeto de sanción interna.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

9.1.- Información adicional.

Para CCOO Aragón es prioritario la transparencia y el fácil acceso a la documentación del sindicato. Además de trasladar la información pertinente a todos los órganos de gobierno de la organización, se auditan las cuentas anuales, aunque formalmente no hay obligación legal y se hace pública la información auditada a través de la página web para cualquier persona interesada, afiliada o no.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

10.1. Información adicional

La actividad sindical, comporta una necesidad de transparencia para la propia organización

y para los agentes externos a la misma, otras organizaciones, las Administraciones Públicas y la ciudadanía. Las estrategias de transparencia acercan las organizaciones sindicales a la ciudadanía de un modo extenso.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

11.1.- Información adicional

Para CCOO es prioritario la transparencia y el fácil acceso a la documentación. Así como que todas las personas implicadas en la organización sean conocedoras de nuestra cultura organizacional. El incumplimiento del código de conducta existente puede ser motivo de sanción o expulsión de la organización.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

12.1. Información adicional

Desde cursos de formación tanto para delegados, afiliados como los propios trabajadores de la entidad, hasta información periódica, sobre la actividad y acciones de nuestra entidad.

Plan de Responsabilidad Social

13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

13.1. Información adicional

Nuestra actividad se orienta fundamentalmente a labores sociales, es decir, esta directamente relacionada con la responsabilidad social. Por ello estamos trabajando para documentar una estrategia en materia de RS. Somos conscientes de que tenemos esta carencia y trabajaremos para presentar un Plan de RS

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

14.1. Información adicional

Se esta trabajando en el Plan, en relación a Personas trabajadoras, Afiliación y emplead@s

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

15.1. Información adicional

Desde las elecciones sindicales, a la pagina web, buzones electrónicos para usuarios.... permiten recoger de forma permanente información sobre satisfacción.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

16.1. Información adicional

Evaluaciones y justificaciones exigidas por financiadores

17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

17.1. Información adicional

A través de encuestas de satisfacción, sugerencias, organos de reclamaciones, protocolos...

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

18.1. Información adicional

El sindicato adapta y crea servicios de atención nuevos, en función de las necesidades que detecta en los colectivos con los que trabaja (afiliación, trabajadores, usuarios)

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

19.1. Información adicional

Ofrecemos nuestros servicios poniendo especial cuidado en su diseño antes de implementar uno nuevo y lo evaluamos al cabo de un tiempo para averiguar si cumple sus objetivos. Explicamos los servicios de tal modo que resulte claro,sencillo y preciso. No obstante somos conscientes de que podemos introducir mejoras en todos los servicios y en la evaluación de los mismos.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

20.1. Información adicional

Revisamos objetivos y atendemos las quejas y sugerencias formuladas a través de los mecanismos y procedimientos establecidos.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

21.1. Información adicional

Especialmente:

Servicios jurídicos, que incluyen todas las jurisdicciones necesarias a las que acceder para la aplicación de los derechos de los trabajadores.

Servicios para el empleo, orientación e inserción laboral.

Servicios de Salud Laboral, asesoría en Riesgos Laborales.

Asesoría laboral para jóvenes

Servicio CITE: orientación en trámites de extranjería, centrados en población inmigrante trabajadora.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

22.1. Información adicional

Disponemos de una relación fluida e institucionalizada con la representación sindical.

Igualmente, la totalidad de la plantilla tiene a su disposición para cualquier duda o cuestión que pueda surgir al Departamento de RRHH, bien de forma personal, por email o telefónicamente.

Informando permanentemente a la plantilla de sus derechos, calendario laboral y demás incidencias laborales.

Reuniones periódicas por departamentos.

Reuniones con la representación legal de los trabajadores (RLT)

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

23.1. Información adicional.

Plan de Igualdad debidamente registrado
Convenio de Empresa.
Principios y normas recogidas en los Estatutos de la Organización.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

24.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Ajuste del calendario laboral, personalizado a jornada 35 horas semanales. Horario flexible.
Licencias superiores a las legales, acompañamiento a médicos/as.
Flexibilidad en la entrada por cuidado de hijos/as.
Flexibilidad en el disfrute de los permisos por enfermedad.
Se analizan situaciones personales de necesidad, buscando soluciones al caso dentro de un marco de diálogo y empatía con el trabajador/a.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

25.1. Información adicional.

A través de la representación legal de los trabajadores se trata la demanda colectiva e individual de la necesidad formativa y también la organización oferta formación.

26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

26.1. Información adicional.

En las nuevas incorporaciones se realiza la formación para el puesto de trabajo a desempeñar, así como información sobre la organización, procedimientos y organigramas, y distintos procesos de información transversal.
Los empleados tienen además acceso a solicitar formación tanto en competencias técnicas para su puesto de trabajo, así como mejora de su carrera profesional. Adaptación de la jornada de trabajo, y desarrollo de PIF (Planes Individuales de Formación)

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

27.1. Información adicional.

Evaluación de riesgos y medidas preventivas dinámicas. Toda consideración a la

prevención, planteada, individual o a través de RLT, es atendida por la empleadora.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

28.1. Información adicional.

Somos especialmente sensibles en derechos laborales y sostenibilidad medioambiental.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

29.1. Información adicional.

Siempre se exigen cláusulas de respeto sociolaboral a los proveedores. Cumplimiento de normas en materia de prevención de riesgos.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

30.1. Información adicional.

Idioma para inmigrantes.

Crowdfunding para rehabilitación edificación histórica.

Campañas de sensibilización en diferentes ámbitos laborales

Campañas de sensibilización en ámbitos de solidaridad con otros pueblos

Actos de Memoria Democrática

Dirección de las dos Fundaciones dependientes de la organización. Fundación Paz y Solidaridad CCOO Aragón y Fundación Sindicalismo y Cultura

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

31.1. Información adicional.

Sin duda la finalidad de la responsabilidad social se corresponde plenamente con la finalidad de una organización sindical que promueve valores de solidaridad y mejora de condiciones de vida y laborales con integración y solidaridad.

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

32.1. Información adicional

CCOO mantiene una política de comunicación e información de actividades sindicales y sociales transparente y dirigida a su afiliación y a las personas trabajadoras en general según la materia y el asunto. También se han establecido campañas y estrategias de comunicación y difusión a hacia la sociedad en general

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

33.1. Información adicional

Acciones de difusión y propaganda
Medios de comunicación
Presencia en actos públicos

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

34.1. Información adicional.

Buscamos siempre el desarrollo de actividades con el menor impacto ambiental, aún así, constituye una preocupación permanente y colaboramos activamente en la difusión y sensibilización de valores ecológicos y de sostenibilidad mediambiental, a través de nuestro departamento de medio ambiente.
Existe el Plan Ambientalizar el Sindicato.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

35.1. Información adicional.

Uso interno de consumibles ecológicos; papel, medidas de reciclaje, medidas de ahorro de agua y energía. Intento de dejar la mínima huella ecológica posible.

Economía circular

36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

36.1. Información adicional

- Reciclaje del papel utilizado, destrucción y recogida de los residuos generados por la organización, y realizado por empresa externa, debidamente acreditada en esta materia.
- Reciclaje y recogida de cartuchos de tinta y toner.
- Compra de materiales preferentemente de productos reciclados (papel, carpetas, bolígrafos, cartuchos tinta....)
- Utilización de productos de limpieza biodegradables.
- Reutilización de componentes informáticos
- Suministros de electricidad de fuentes renovables (parcialmente)
- Implementación de políticas medioambientalmente sostenibles: migración del papel a tecnología digital..

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

37.1. Información adicional

Medidas de ahorro en uso de papel reciclado; configuración de equipos de impresión a doble cara y blanco y negro. Ahorro energético, uso de termostatos reguladores de temperatura.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Compromiso social.
Implicación Social. de la organización con los trabajadores y las trabajadoras.
Compromiso con la igualdad de género.
La integración social de colectivos desfavorecidos.
Actuaciones para las personas en desempleo.
Compromiso con la salud laboral y el medio ambiente.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Planificación.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

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