

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**AYUNTAMIENTO DE PEDROLA**

CIF:P5020500D

Plaza de España nº:1.-

50690 - Pedrola

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

Fecha de actualización del cuestionario, Septiembre de 2024.

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

Número de personas empleadas que tiene la organización : 77 personas

### 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.**

Al ser una entidad pública tenemos la obligación que marca el TREBEP, además de estar recogido en nuestro plan de igualdad.

**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**

Se conceden todas las solicitudes realizadas por parte de los trabajadores y trabajadoras que facilite la conciliación laboral.

**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**

.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia**

[www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

## 8. En caso afirmativo, información adicional

.

### 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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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

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

.

#### ¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

.

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

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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?

.

**¿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).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

.

## **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)**

No

**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.**

Plan de igualdad en proceso de implantación con asesora externa.

**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.**

Plan de igualdad en proceso de 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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

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

.

**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.)?

NO

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

.

**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**

- 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.

### **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.)

### **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.).
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los

diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

### **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?**

Colaboración con entidades y entidades sin ánimo de lucro dedicadas a la salud.

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

Asociación AECC - ASOCIACION DE MUJERES ARAGONESAS DE CANCER GENITAL Y DE MAMA (AMAC-GEMA) - Somos vida - Aspanoa.

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

Realizamos unas seis acciones anuales.

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

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

Organización de ; CERTAMEN DE TEATRO AMATEUR DE PEDROLA ?OCÉANOS DE CALAMIDADES? .

Convenio de colaboración con La Banda de Música de la Asociación Musidrolo Pedrola .

Subvenciones a La Asociación Aires de Pedrola (folklore aragonés).

La Casa de Cultura de Pedrola es el referente cultural del municipio. Su primer edificio, que se inaugura el 19 de marzo de 1988, estaba situado en la Calle Portillo Eras, número 20, actual Casa de Juventud y Ludoteca. La oferta de actividades, cada más amplia, y el crecimiento de usuarios hicieron que en pocos años se quedase pequeña y se fuese necesario buscar un nuevo espacio.

Así pues, en 2005 se traslada al centro de la localidad, en la C/ María Moliner, número 7. Se trata de un edificio de nueva construcción que dispone de dos plantas.

En la planta baja se encuentra un auditorio con capacidad para 280 personas en el que durante todo el año se programa una amplia oferta cultural: música, danza, teatro, charlas, presentaciones, etc. En esta misma planta se encuentra la Biblioteca Municipal así como un amplio hall que sirve de espacio para diversas exposiciones.

En la planta superior se pueden encontrar siete espaciosas salas adaptadas para cada tipo de actividad: una de ellas para actividades musicales con dos aulas interiores insonorizadas; dos acondicionadas con espejos para actividades de artes escénicas y danza; otra para talleres de artes plásticas y textiles; el Aula de Educación de Adultos; y el resto para actividades formativas, charlas u otro tipo de talleres.

La Casa de Cultura también alberga las actividades organizadas por las diferentes asociaciones culturales con sede en este mismo espacio, además de otras asociaciones o instituciones que necesiten las instalaciones.

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

Infancia - Juventud y Mayores.

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

Anualmente .

**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.

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

.

**¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

**¿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**

El Ayuntamiento de Pedrola ha procedido a la instalación de generación eléctrica renovable para autoconsumo (sin almacenamiento) mediante planta solar fotovoltaica en el edificio Polideportivo municipal de Pedrola.

En un importante paso hacia la sostenibilidad y la innovación energética, cuyo proyecto no solo representa un compromiso municipal con el medio ambiente, sino que también marca un hito significativo en la búsqueda de soluciones renovables para abastecer nuestras necesidades energéticas.

Las placas fotovoltaicas, que capturan la energía del sol y la convierten en electricidad limpia y renovable, son la columna vertebral de esta iniciativa. Más allá de reducir nuestra dependencia de los combustibles fósiles, estas tecnologías punteras ofrecen una serie de ventajas que transformarán la forma en que generamos y consumimos energía en nuestra comunidad. El impulso del Ayuntamiento hacia la adopción de energías limpias y renovables responde a una visión progresista y responsable. Con el objetivo de reducir las emisiones de carbono, garantizar la seguridad energética y promover la autosuficiencia, esta inversión estratégica destaca el compromiso de nuestro pueblo con un futuro más sostenible y próspero. Con estas acciones, el Ayuntamiento demuestra su liderazgo en la lucha contra el cambio climático y su firme compromiso con el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

La finalidad de la instalación es la de alimentar energéticamente a la nave del pabellón municipal, a las piscinas, a la pista de atletismo y demás elementos situados dentro del recinto deportivo, generando energía renovable in situ, para reducir directamente el consumo energético de la red mientras se contribuye a reducir el impacto medioambiental .

**¿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**

Desde las distintas concejalías se aprueban los proyectos que se llevan a cabo durante el año, comprometiendo importantes recursos para lograr que el impacto sea amplio y fácilmente reconocible y tangible.

**¿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**

ODS N°3 Fomento del deporte, infancia, Juventud y Mayores. Formación en alimento saludables y buenas costumbres.

ODS N° 8 Proyectos de generación y autoconsumo eléctrico en los edificios municipales.

ODS N° 11 Movilidad - ANDADORES Y CARRIL BICI.

**¿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**

ODS N°3 Fomento del deporte, infancia, Juventud y Mayores. Formación en alimentos saludables , instalación de cocinas tradicionales , escuelas educación infantil, colegio y residencia.

ODS N° 8 Proyectos de generación y autoconsumo eléctrico en los edificios municipales. implantación de proyectos anuales

ODS N° 11 Movilidad - ANDADORES Y CARRIL BICI. Proyecto de unión del casco urbano del municipio con los polígonos industriales.

**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**

En la pagina web del ayuntamiento se publican la programación de proyectos anuales así como el resultado de las mismas. Además de realizar procesos participativos para los distintos proyectos.