

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO, S.A.

CIF:A50018837

PLAZA. C/Mesinas 2.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1763 empleados, de los cuales 1326 son hombres y 437 mujeres

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.

- ? Flexibilidad Laboral en la entrada y salida, siempre que se cumple el servicio.
- ? Flexibilidad en la hora de la comida, siempre que se cumpla el servicio.
- ? Los viernes por la tarde en jornada continuada con guardias, siempre que se cumpla el servicio, en determinadas operativas/centros.
- ? Jornadas especiales en determinadas fiestas locales
- ? Aumento significativo de cambios de turnos de forma temporal o fija en función de petición y siempre que el servicio y el centro lo pueda asumir.
- ? Políticas de reuniones: se prima el horario de la mañana frente a la tarde, y en formato videoconferencia a presencial, para evitar al máximo los desplazamientos. Se incrementaron estas opciones de forma sustancial en el año 2022 y han seguido evolucionando en el año 2023.
- ? Políticas de viajes, evitando salidas en domingo o festivo y/o llegadas fuera de horarios habituales, salvo causas organizativas.
- ? Teletrabajo: desde el teletrabajo total hasta el parcial según pacto contractual y siempre que el puesto/departamento sea susceptible de poder hacerlo y el trabajo se pueda controlar en remoto.
- ? Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por su parte de flexibilidad (sobre todo horaria/fines de semana) se les facilita un cambio del tipo de

trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas, etc. Con ello se permite tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo hincapié cuando la persona está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos... etc.

? El disfrute de vacaciones tras un permiso de paternidad y maternidad. Todas las personas pueden solicitar el disfrute de vacaciones anuales (así como las que tuvieran pendientes) inmediatamente posterior al descanso de paternidad y maternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad, salvo que concurren circunstancias organizativas y/o productivas que lo impidan.

? Política de desconexión digital de acuerdo a la legislación vigente.

? Se facilita, en la medida de lo posible, la movilidad geográfica y/o cambio de centro, cuando el motivo que se alega/ acredita son temas familiares.

? Acceso a ayudas a través de la Fundación Miguel Carreras.

? Precios especiales de seguro médicos privados para toda la familia.

? Descuentos en servicios y productos de la empresa: hoteles y restauración para toda la familia conviviente

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

Se realizan reuniones periódicas con comités de empresa, comisión de igualdad y valores. Se realizan también encuestas y entrevistas. Se realiza la encuesta de empresa saludable con carácter anual y de clima laboral. Obviamente existe el canal de denuncias y el departamento de Recursos Humanos.

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

Se realizan reuniones periódicas con comités de empresa y valores. Se realizan también encuestas y entrevistas. Se realiza la encuesta de empresa saludable con carácter anual y de clima laboral. Obviamente existe el canal de denuncias y el departamento de Recursos Humanos.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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

No aplica

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.
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

- ? Flexibilidad Laboral en la entrada y salida, siempre que se cumple el servicio.
- ? Flexibilidad en la hora de la comida, siempre que se cumpla el servicio.
- ? Los viernes por la tarde en jornada continuada con guardias, siempre que se cumpla el servicio, en determinadas operativas/centros.
- ? Jornadas especiales en determinadas fiestas locales
- ? Aumento significativo de cambios de turnos de forma temporal o fija en función de petición y siempre que el servicio y el centro lo pueda asumir.
- ? Políticas de reuniones: se prima el horario de la mañana frente a la tarde, y en formato videoconferencia a presencial, para evitar al máximo los desplazamientos. Se incrementaron estas opciones de forma sustancial en el año 2022 y han seguido evolucionando en el año 2023.
- ? Políticas de viajes, evitando salidas en domingo o festivo y/o llegadas fuera de horarios habituales, salvo causas organizativas.
- ? Teletrabajo: desde el teletrabajo total hasta el parcial según pacto contractual y siempre que el puesto/departamento sea susceptible de poder hacerlo y el trabajo se pueda controlar en remoto.
- ? Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por su parte de flexibilidad (sobre todo horaria/fines de semana) se les facilita un cambio del tipo de trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas, etc. Con ello se permite tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo hincapié cuando la persona está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos... etc.
- ? El disfrute de vacaciones tras un permiso de paternidad y maternidad. Todas las personas pueden solicitar el disfrute de vacaciones anuales (así como las que tuvieran pendientes) inmediatamente posterior al descanso de paternidad y maternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad, salvo que concurran circunstancias organizativas y/o productivas que lo impidan.
- ? Política de desconexión digital de acuerdo a la legislación vigente.

- ? Se facilita, en la medida de lo posible, la movilidad geográfica y/o cambio de centro, cuando el motivo que se alega/ acredita son temas familiares.
- ? Acceso a ayudas a través de la Fundación Miguel Carreras.
- ? Precios especiales de seguro médicos privados para toda la familia.
- ? Descuentos en servicios y productos de la empresa: hoteles y restauración para toda la familia conviviente

¿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
- 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?

- ? Flexibilidad Laboral en la entrada y salida, siempre que se cumple el servicio.
- ? Flexibilidad en la hora de la comida, siempre que se cumpla el servicio.
- ? Los viernes por la tarde en jornada continuada con guardias, siempre que se cumpla el servicio, en determinadas operativas/centros.
- ? Jornadas especiales en determinadas fiestas locales
- ? Aumento significativo de cambios de turnos de forma temporal o fija en función de petición y siempre que el servicio y el centro lo pueda asumir.
- ? Políticas de reuniones: se prima el horario de la mañana frente a la tarde, y en formato videoconferencia a presencial, para evitar al máximo los desplazamientos. Se incrementaron estas opciones de forma sustancial en el año 2022 y han seguido evolucionando en el año 2023.
- ? Políticas de viajes, evitando salidas en domingo o festivo y/o llegadas fuera de horarios habituales, salvo causas organizativas.
- ? Teletrabajo: desde el teletrabajo total hasta el parcial según pacto contractual y siempre que el puesto/departamento sea susceptible de poder hacerlo y el trabajo se pueda controlar en remoto.
- ? Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por su parte de flexibilidad (sobre todo horaria/fines de semana) se les facilita un cambio del tipo de trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas, etc. Con ello se permite tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo hincapié cuando la persona está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos... etc.
- ? El disfrute de vacaciones tras un permiso de paternidad y maternidad. Todas las personas pueden solicitar el disfrute de vacaciones anuales (así como las que tuvieran pendientes) inmediatamente posterior al descanso de paternidad y maternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad, salvo que concurran circunstancias organizativas y/o productivas que lo impidan.

- ? Política de desconexión digital de acuerdo a la legislación vigente.
- ? Se facilita, en la medida de lo posible, la movilidad geográfica y/o cambio de centro, cuando el motivo que se alega/ acredita son temas familiares.
- ? Acceso a ayudas a través de la Fundación Miguel Carreras.
- ? Precios especiales de seguro médicos privados para toda la familia.
- ? Descuentos en servicios y productos de la empresa: hoteles y restauración para toda la familia conviviente

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?i)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?i
- 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).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- ? Flexibilidad Laboral en la entrada y salida, siempre que se cumple el servicio.
- ? Flexibilidad en la hora de la comida, siempre que se cumpla el servicio.
- ? Los viernes por la tarde en jornada continuada con guardias, siempre que se cumpla el servicio, en determinadas operativas/centros.
- ? Jornadas especiales en determinadas fiestas locales
- ? Aumento significativo de cambios de turnos de forma temporal o fija en función de petición y siempre que el servicio y el centro lo pueda asumir.
- ? Políticas de reuniones: se prima el horario de la mañana frente a la tarde, y en formato videoconferencia a presencial, para evitar al máximo los desplazamientos. Se incrementaron estas opciones de forma sustancial en el año 2022 y han seguido evolucionando en el año 2023.
- ? Políticas de viajes, evitando salidas en domingo o festivo y/o llegadas fuera de horarios habituales, salvo causas organizativas.
- ? Teletrabajo: desde el teletrabajo total hasta el parcial según pacto contractual y siempre que el puesto/departamento sea susceptible de poder hacerlo y el trabajo se pueda controlar en remoto.
- ? Con la plantilla de conductores, en especial con los que realizan viajes discrecionales de ámbito nacional o internacional, la flexibilidad/conciliación está muy limitada, por lo que, en caso de solicitud por su parte de flexibilidad

(sobre todo horaria/fines de semana) se les facilita un cambio del tipo de trabajo, como son viajes de tipo local, líneas o rutas fijas, etc. Con ello se permite tener un horario más compatible con la conciliación familiar, haciendo hincapié cuando la persona está en situación de separación matrimonial, custodia de hijos... etc.

? El disfrute de vacaciones tras un permiso de paternidad y maternidad. Todas las personas pueden solicitar el disfrute de vacaciones anuales (así como las que tuvieran pendientes) inmediatamente posterior al descanso de paternidad y maternidad como medida para fomentar la corresponsabilidad, salvo que concurran circunstancias organizativas y/o productivas que lo impidan.

? Política de desconexión digital de acuerdo a la legislación vigente.

? Se facilita, en la medida de lo posible, la movilidad geográfica y/o cambio de centro, cuando el motivo que se alega/ acredita son temas familiares.

? Acceso a ayudas a través de la Fundación Miguel Carreras.

? Precios especiales de seguro médicos privados para toda la familia.

? Descuentos en servicios y productos de la empresa: hoteles y restauración para toda la familia conviviente

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

- 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?

Carreras Grupo Logístico dentro de su plan de Igualdad plantea las medidas concretas de conciliación con carácter periódico, además de las mencionadas con anterioridad, se trabaja en su evolución y adaptación día a día atendiendo a las necesidades de los grupos de interés y evaluando su impacto.

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/consultaPublicaEstatat>

LOCALIZADOR : XX23ZX13

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.

Revisiones periódicas

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.

Trabajo subcontratado de CEE

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Es un honor estar adheridos formalmente al Pacto Mundial en el año 2024

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.

- 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.
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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

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.
- 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Miguel Carreras es la que desarrolla fundamentalmente el área social del grupo empresarial Carreras grupo Logístico.

Dentro de su plan de actuación empresarial aprobado de manera anual por el Patronato de la Fundación se crean varias líneas de actuación, como son: las líneas educativas, las líneas sociales, las líneas de salud y bienestar, el fomento por la cultura y el desarrollo del mundo rural.

Dentro de estas líneas, en el área social y buscando motivar a uno de los colectivos más vulnerables que existe hoy en día en la sociedad, la tercera edad, hemos creado un programa musical que acompaña en residencias, a residentes de tercera edad. Dicho proyecto se denomina "CANTAME" y es donde a través de la música se han creado unos vínculos muy importantes entre los mismos residentes entre sí, el residente junto su familiar, y los familiares de los residentes entre sí. Ya no es solo únicamente el hecho de participar en un taller musical, sino que además logramos unir a todos esos colectivos en una sesión donde nadie queda indiferente, dándoles a nuestros mayores un cariño semanal, que si no se lleva a cabo junto con los familiares, se dota de voluntarios corporativos que mantienen su misma intensidad.

La necesidad con la que nos encontramos nos ha dado a cubrir la misma con estas

acciones de voluntariado independientes del objeto social de la empresa pero en todo momento encaminada con los valores que comparte el grupo empresarial y de los que mantiene en su política y difusión en su evolución e implicación. Tenemos también en el área de salud y bienestar, voluntariado en las áreas deportivas, y de apoyo a jóvenes vulnerables en su movimiento asociativo, así como en el ámbito cultural, fomentando el acercamiento a la literatura, y pintura.

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

Actualmente en el proyecto social comentado "CANTAME" hemos realizado las acciones de voluntariado y acción social impactando en más de 20 residencias llegando a final de año a más de 30 de la ciudad de Zaragoza y alrededores. Destacan entre otras residencias privadas, grupos de otras Fundaciones como son Fundación Rey Ardid y Fundación OZanam. Tenemos también en el área de salud y bienestar, voluntariado en las áreas deportivas, y de apoyo a jóvenes vulnerables en su movimiento asociativo, así como en el ámbito cultural, fomentando el acercamiento a la literatura, y pintura.

En el ámbito rural y artístico, estamos muy orgullosos del taller de restauración, que han conseguido restaurar mobiliario y enseres antiguos y escenografiar toda la casa museo MIGUELE.

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

La periodicidad es diaria ya que contamos con profesores que imparten el taller de manera semanal, con sesiones de 6 clases por grupo de 12-14 personas en cada una de las residencias con la que se ha establecido convenio.

Cada sesión puede ser una oportunidad de acción social y una actividad para el voluntariado que hemos creado.

Además hemos colaborado también creando sinergias entre otros grupos de voluntariado como han sido compañeros de La Fundación San Blas.

Además de este proyecto musical, realizamos diversa acción social con otros grupos de interés, como Cruz Roja, donantes de Sangre, Parroquia del Carmen, Caritas Seseña, Hospital San Juan de Dios, Banco de Alimentos de Zaragoza, Fundación San Blas...entre otros.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Desarrollamos en cuatro referencias diferentes la difusión de la cultura en Aragón. Una de ellas a través del "V CONCURSO DE PINTURA" en el que se busca de poner en valor la mera participación y el aprendizaje de técnicas pictóricas con un gran profesional como es nuestro colaborador Paco Simon, Pintor de referencia en Aragón.

Un segundo punto en el que contribuimos es la divulgación del amor de la literatura a través de nuestro concurso de MICRORRELATOS donde a través de la gestión de talleres de escritura creativa, vales para adquisición de libros y celebración de lectura colectiva en el premio. Así como colaboraciones literarias como el patrocinio del premio de Aragón Negro organizado por el Colegio Santo Domingo de Silos. Queremos señalar que en relación tanto a las artes mencionadas, el objetivo es emocionar y fomentar la creación artística como un elemento enriquecedor para todo el público, tenga o no, facilidad previa. Es decir, ponemos en valor tanto a amateur, como a grandes profesionales, el gusto por el

libre aprendizaje, por acercar al mundo de las artes sin más pretensión, simplemente en aras de disfrutar del enriquecimiento del aprendizaje.

El tercer punto y no menos importante es divulgar nuestra cultura e historia y costumbres tradicionales, poniendo valor a través de la creación de un Espacio Expositivo Casa Miguele, en la región de los Monegros, en la ALMOLDA. Este museo se ha desarrollado con la creación de un espacio conmemorativo que recoge enseres, documentos audiovisuales, fotografías, libro de recetas editado, paneles informativos y todos los objetos muebles que allí se exponen. Muy recomendable la visita, especialmente su ceremonia teatraliza con voluntarios del taller de restauración.

El cuarto punto es especialmente conmovedor pues se trata de divulgar las canciones de distintas décadas entre la red residencial de Aragón con efectos paliativos para los deterioros cognitivos de muchos residentes y la alegría que conlleva su difusión y la participación en ellas. Estamos especialmente orgullosos de este proyecto y sus resultados. Este mismo punto y en relación musical somos empresa colaboradora del Auditorio de Zaragoza, participando en el patrocinio de los grandes conciertos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Esta acciones están abiertos a todos el publico en general haciendo especialmente hincapié, en colectivos relacionados con nuestros grupos de interés y alineados con nuestro plan de actuación de las líneas de actuación de la fundación.

Específicamente, en cuanto al museo , va destinado tanto a personas mayores que refrescan su memoria, así como a jóvenes y pequeños que pueden aprender de la vida de sus abuelos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad es anual es los concursos mencionados y el taller musical. La casa expositivo es permanente aunque presentamos talleres relacionados con carácter trimestral en relación con temas como la vendimia, la recolección del cereal, la realización de jabones artesanos..etc.

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/162310>

¿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 6. Agua limpia y saneamiento.
- 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 12. Producción y consumo responsable.
- 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

En todas las comunicaciones referentes con los impactos de la empresa, se relacionan con los ODS de manera pública y transparente.

¿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

El compromiso es público y compartido desde el departamento de Dirección de la empresa y extendido a todos los departamentos.

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

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Dentro de cada línea de actuación se fijan los ODS a los que se va a impactar y se realizan metas y actividades para su realización y fin fundamental.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿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

Dentro del Plan de Acción de ODS se alinea también el plan de actuación de la Fundación Carreras. Son claves, el ODS 4, "Educación de Calidad" , el ODS 3, "Salud y Bienestar,

entre otros. Dentro de la línea de Bienestar Emocional, destacan, las líneas de ayuda para los trabajadores, permanentemente abiertas todo el año, y la línea de bienestar emocional, que consiste en asistencia gratuita y de manera confidencial ,psicológica para trabajadores del grupo. Como novedad cabe mencionar dentro de esta línea, nuestro taller "CANTAME" que busca la mejora emocional y el acompañamiento creando vínculos entre residentes y familiares y realizando como vehículo a través de la música, el retraso del deterioro cognitivo de nuestra tercera edad. Este colectivo, cuando los trabajadores se jubilan, pueden formar a pasar tarde del "Club de Genios y sabios", acompañándoles durante esta nueva etapa, con una estructura emocional , social y económica si la precisa. A través de la empresa saludable, se quiere acompañar al trabajador en todas sus facetas de la vida. El Objetivo 6 está destinado a lograr un acceso universal y equitativo al agua potable y a servicios de saneamiento e higiene adecuados, así como a mejorar la calidad del agua a nivel global. Carreras Grupo Logístico SA, en aras de un buen uso de los recursos hídricos del cual nos dota el medio ambiente, quiere lograr un equilibrio sostenible dotando a sus trabajadores e instaurando en su modelo de empresa una gestión eficiente del abastecimiento de una de las fuentes energéticas principales como es nuestro bien natural el agua. Para ello, una de las medidas que se han instaurado es la colocación de una fuente en el comedor de la empresa, para el acceso libre y gratuito del agua para todos los usuarios que lo requieran, creando así una buena práctica medioambiental definida por ser así, una medida de ahorro de consumo de agua. En sí mismo constituye mediante el proceso de filtrado, el consumo saludable de agua potable y refrigerada para todos los consumidores de manera no lucrativa. Se mantiene desde el año 2021-2022 con mucho éxito. Son numerosos los trabajadores que hacen uso de este recurso. En el año 2023, este recurso se ha convertido en habitual dentro de los trabajadores, es un lujo disponer de agua filtrada, fresca y gratuita disponible para todo el personal empleado.

Para el estudio de dichas medidas, Carreras Grupo Logístico SA , conlleva el estudio y registro el consumo de agua de todos sus almacenes, y ha desarrollado diversas pautas y proyectos de ahorro implantadas en su estructura empresarial como son las siguientes : fomentar el uso de plantación de plantas autóctonas con bajo recurso hídricos, distribución de aireadores en los grifos de los lavabos, implementar la facilidad del uso de urinarios en lugar de WC; así como el estudio de recuperación y reutilización de aguas grises basado en el aprovechamiento de las aguas de condensación de climatizadores para usos sanitarios. Desde Carreras Grupo Logístico SA, se quiere concienciar de que todo pequeño gesto, puede generar una gran repercusión. El objetivo 12 aspira a cambiar el modelo actual de producción y consumo para conseguir una gestión eficiente de los recursos naturales, poniendo en marcha procesos para evitar la pérdida de alimentos, un uso ecológico de los productos químicos y la disminución de la generación de desechos. Asimismo, pretende impulsar los estilos de vida sostenibles entre toda la población, conseguir que el sector privado actúe bajo criterios de sostenibilidad y favorecer el cambio de modelo a través de políticas públicas. Carreras Grupo Logístico SA está comprometido para lograr una gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. En el área de transporte, concretamente se han desarrollado cursos de conducción eficiente a nuestros conductores. El objetivo principal es potenciar la conducción eficiente y segura del vehículo, así como la seguridad de los conductores. En otro aspecto, vamos avanzando contra el desperdicio alimenticio, se donan a los bancos de alimentos de cada territorio los alimentos aprovechables. En el año 2023 fueron donados 30.444,74Kg de alimentos. A Parroquia del Carmen se han donado

productos de limpieza, higiene, y alimentación básica para su inmediato uso. Lideramos en el ámbito de las industrias de alimentación el propósito de concienciación y aprovechamiento de todos los alimentos, disminuyendo considerablemente su necesidad de destrucción con el ahorro de energía que ello conlleva. Finalmente y no menos importante, el objetivo 17 pretende fortalecer la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, movilizand o e intercambiando conocimientos, capacidad técnica, tecnología y recursos financieros para alcanzar la agenda global en todos los países, en particular en los países en desarrollo y promoviendo alianzas en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, para contribuir conjuntamente al desarrollo sostenible.

Haciendo relevancia al ODS 17 ¿Alianzas para lograr los objetivos?, según Agenda 2030, se crean sinergias para ello con empresas energéticas y otros colaboradores relevantes en la sociedad actual. En relación con proyectos de sostenibilidad como operados logístico, Carreras Grupo Logístico SA pertenece al Clúster de Energía de Aragón (CLENAR) desde el año 2018. Donde colabora en proyectos vinculados a áreas estratégicas con objeto de investigar, aprender y analizar nuevos enfoques de sostenibilidad en la misma línea con otros sujetos y equipos especializados. También en colaboración con Clúster de Logística de Aragón (ALIA). Otras colaboraciones con entidades vinculadas al transporte y la logística: RAL AECOC. De igual modo con la Fundación Aragonesa del Hidrógeno y el proyecto AGON. Siempre manteniendo íntima relación con cliente y proveedores. Carreras Grupo Logístico SA se ha convertido en miembro de la asociación Lean & Green en 2023 con dos estrellas.

En relación con el ODS 8 Trabajo decente y Crecimiento Económico?. Carreras Grupo Logístico SA, colabora con diversas entidades, a través de empresas de trabajo temporal, así como, en el campo de las personas discapacitadas. Carreras Grupo Logístico SA está inmerso en un proyecto de colaboración con diferentes fundaciones involucrado en dar reflejo a la sociedad del trabajo y el empleo actual dentro de las necesidades formativas y futuros de los jóvenes.

Se desarrolla desde 2022 el programa JUNTOS, CONECTADOS mantenido en 2023 que consiste en animar a los adolescentes al borde del abandono escolar para la continuación de los alumnos. La Fundación Miguel Carreras e Hijos, otorga becas y premios de FP a los mejores currículos de las familias profesionales de comercio y marketing, transporte y logística, restauración. Siguiendo el ámbito de dichas escuelas, también colabora Carreras Grupo Logístico SA con ESIC BUSINESS MARKETING SCHOOL. Así mismo, Carreras grupo Logístico SA, dispone de la CATEDRA CARRERAS DE SOSTENIBILIDAD E INNOVACION LOGISTICA; en la universidad de Zaragoza y se desarrollan los PREMIOS JOSE LUIS CARRERAS a través de la Fundación, al mejor proyecto innovador y sostenible.

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

Todas las acciones se desarrollan y se comunicación desde nuestro departamento de comunicación y a través de los canales establecidos tanto internos como externos que se estima necesario dependiendo de la acción.