

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD**

CIF:P5006700H

Plaza Joaquín Costa nº:14,

50300 - Calatayud

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**

375

### 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.**

El Ayuntamiento cuenta con un plan de Igual para la población en genral asi como un Plan de Igualdad para los trabajadores/as del Ayuntamiento donde vienen recogidas este tipo de medidas.

**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**

NO

**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 establece una comisión de evaluacion y seguimiento en el mismo Plan.

**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

**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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

no

**¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

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

no

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

- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

no

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

- 8. Otras medidas

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

Al ser una administración pública nos regimos la legislación vigente en cada momentos.  
Se negociando ese el Pacto Convenio, donde se podrán incorporar mejoras.

## 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.**

Fue registrado en REGCON y posteriormente no aceptado por tener personal funcionario en el Plan.

**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.**

A traves de una comisión que esta en renovación.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

NO

**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.**

no

**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.**

no

**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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

**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.

**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.

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de

retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

En estos momentos se esta trabajando en la realización del I Plan de Voluntariado para Calatayud, este sera el marco donde se quiere recoger todas las acciones de voluntariado que desde las diferentes organizaciones y asocicaciones que trabajan con voluntariado propogan y crean necesarias. El diaganostico y medidas de este plan se van a eleborar a traves de unos cuestionarios online asi como con un proceso participativo. El plan estará eleborado a finales de mes de enero 2025.

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

EL Ayuntamiento trabaja con la Cordiandora de Voluntariado de Zaragoza en unas mesas de trabajo con diferentes asociaciones locales, como son AECC, ACCEM, ASAEME, CÁRITAS, AMIBIL, CRUZ ROJA, ASOCIACIOENS JUVENILES, MANOS UNIDAS, PROTECTORA ANIMALES ARMANTES (entre otras), en estas mesas lo que se hace es intentar buscar soluciones a las problematicas con las que se enfrenta las diferentes organizaciones. se propone una seria de formación anual que ellos mismo deciden. Se realizan acciones de promoción del voluntariado en los IES. Ahora se va actualizar la guía de recursos de de voluntariado, donde aparecen y se ampliando las asociacioens que la trabajan con volunatiros para dar a conocer su recurso tanto para voluntarios como para posibles usuarios.

En lo social el Ayuntameinto cuenta con gran número de voluntarios/as que van a la Residencia Municipal a hacer diferntes actividades con nuestros mayores, desde jugar al bingo, cine, manualidades, paseos. Los voluntarios de las asociones juveniles van a jugar y charlar con ellos.

Tambien en festejos tenemos es consejo sectorial de festejo, estas personas que lo integran son voluntarios y son junto al técnico de festejos los encargado de organiza las actividades para las diferentes festividades. Entre sus funciones esta cordinar la cabalgata de ferias y la de los Reyes mago, preparar las carrozas, en algunas ocasiones estan en los conciertos como organización.

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

La mesas de trabajo ser realizan unas 6 o 7 mesas al año.

Todos los fines de semana hay acciones de vountariado en la residencia Municipal Entre semana puede variar, hay temporadas que se cubre todos lo dias, y otras que se realizan dos o tres dias a la semana.

Los voluntaios de festejos estan en la diferentes actividades y actos que organiza el Dpto. de fetejos. Cablata de ferias(septiembre), Cabalgata de Reyes magos (enero), Halloween (octubre - noviembre), encierros infantiles con carretones. (agosto y septiembre)

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

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

En Calatayud la ciudadanía cuenta con la tarjeta cultural, con que tienen diferentes descuentos en el cine, teatro, o actividades cultural que sean de pago. Además a través del WhatsApp de la agenda cultural les llega la información de todas las actividades culturales más próximas.

Recientemente se han estrenado unas gradas con espacio escénico público, que pueden ser utilizadas por cualquier agrupación cultural o grupo de personas para realizar sus actuaciones. También se ha remodelado un parque de la ciudad y se ha instalado otro espacio escénico este sin gradas pero más amplio que el anterior.

En la página Web del Ayuntamiento también está la agenda por meses y días con todas las actividades tanto culturales, como deportivas o de otra índole que se van a realizar en el municipio.

Tenemos escuela de Música Municipal, que todos los años realiza dos actuaciones. Para Navidad y para fin de curso.

La Banda Pascual Marquina también realiza conciertos durante todo el año.

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

Con asociaciones de todo tipo (cultura, deporte, religiosas), con centros educativos, con entidades privadas, con infancia, juventud, mayores.

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

En Calatayud hay una agenda cultural muy extensa. Desde charlas, cine, teatro, diferentes conciertos, están también las noches de verano que son actividades nocturnas, normalmente actuaciones musicales y teatrales, suele ser la noche del fin de semana del mes de julio. Cine hay todos los fines de semana con sesiones infantiles. Contamos con el Festival de Música Barroca José De Nebra que últimamente se celebra en junio. Tenemos el ilumina Calatayud, que es un festival de la luz, se iluminan los edificios más emblemáticos, y se abren de noche con diferentes espectáculos en su interior. Las calles del Casco Antiguo se decoran con velas. También hay actuaciones por las calles.

<https://www.calatayud.es/actividades>

## **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**

Estamos adheridos a la Declaración del XII Pleno de la FEMP a favor de la Agenda 2030 de los objetivos de desarrollo sostenible.

Pero no se nos ha exigido informe de Progreso.

También estamos adheridos a la RED DE ENTIDADES LOCALES PARA DESARROLLAR LOS ODS DE LA AGENDA 2030 (FEMP) desde el 2020 y a la RED ARAGONESA DE ENTIDADES LOCALES PARA LA AGENDA 2030 (FAMCP).

Además tenemos el Plan de Acción de la Agenda local 2030, donde uno de los requisitos es crear un observatorio, este observatorio en Calatayud se está poniendo en marcha. Esta plataforma tecnológica ayudará a monitorizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Acción a través de los indicadores de cada una de las acciones que integran el plan, acciones que están alineadas con los objetivos de la agenda 2030. Agenda Urbana de Calatayud 2030

**¿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 1. Fin de la pobreza.
- 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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

Para el diagnóstico del Plan Agenda urbana se realizaron talleres con el personal de todas las áreas para recoger sus opiniones y al mismo tiempo sensibilizar sobre la agenda 2030.

La siguiente aclaración se refiere a la identificación de los ODS de nuestra entidad.

A través de las 10 políticas palanca que tiene el Plan de Acción de la Agenda Local 2030, se incide en todos los objetivos de desarrollo sostenible.

I AGENDA URBANA Y RURAL, LUCHA CONTRA LA DESPOBLACIÓN Y DESARROLLO DE LA AGRICULTURA

II INFRAESTRUCTURAS Y ECOSISTEMAS RESILIENTES

III TRANSICIÓN ENERGÉTICA JUSTA E INCLUSIVA

IV UNA ADMINISTRACIÓN PARA EL SIGLO XXI

V MODERNIZACIÓN Y DIGITALIZACIÓN DEL TEJIDO INDUSTRIAL Y DE LA PYME

RECUPERACIÓN DEL TURISMO E IMPULSO A UNA ESPAÑA NACIÓN EMPRENDEDORA VI

**¿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**

Participación Ciudadana es el Dpto encargado de gestionar las diferentes adhesiones en relación con los ODS y Agenda 2030, pero desde otros departamentos como medio ambiente o urbanismo se trabaja en los ODS,

**¿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**

Al realizar el observatorio Urbano de la Agenda Local es donde se recoge los indicadores de evaluación de cada uno de los ODS, de esta manera se tiene información de las medidas del plan que se van realizando así como el impacto de las mismas.

**¿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**

Ademas de las medidas recogidas en el Plan de Acción de la Agenda Local, que ya hemos comentado antes, mi organizacion hace acciones concretas como talleres, charlas, campañas publicitarias. Concursos infantiles sobre ODS. Además en el Consejo de Infancia y Adolescencia de Calatayud se vienen trabajando ya estos Objetivos desde el 2019, con la campaña "Ahora te toca a ti", con la actividad familiar "Planeta Tierra". También se han realizado actividades sobre ODS con AQUARA ("Poemario gota a gota")

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**



Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Se informa de todas las actividades, campañas o mesas de trabajo en relación a los ODS a través de los correos de trabajo. Para configurar el diagnóstico de la agenda urbana local, se hicieron mesas de trabajo y sesiones en un proceso participación ciudadana, para empleado , grupos de interes,ciudadanía en general e infancia y adolescencia.