

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

#### **ALIA, ASOCIACIÓN LOGÍSTICA INNOVADORA DE ARAGÓN**

CIF:G99299299

C/María de Luna nº:11 Edificio CEEI Aragón, Nave  
6  
50018 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

11/09/2024

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

7

### 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, un plan específico de conciliación

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

Siguiendo el Real decreto Ley 6/2019

**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**

Empresa pequeña, constante diálogo para cualquier urgencia/necesidad.

**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**

Constante comunicación, tanto con directiva como con gerencia sobre las actividades realizadas, reuniones periódicas con el gerente para conocer el grado de satisfacción de los empleados, como las inquietudes que se presentan, encuestas dirigidas a los

trabajadores, para conocer grados de satisfacción y oportunidades de mejora.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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**

Nada que añadir

#### **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.
- 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.
- 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

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

Constante comunicación entre los miembros de la asociación, para mantener el perfecto funcionamiento de la organización

**¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?**

Posibilidad de teletrabajo, o posibilidad de adaptación a las necesidades diarias de cada trabajador

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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?**

Posibilidad de adaptación de necesidades de los trabajadores para el cuidado de hijos-personas dependientes

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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?**

Facilidad para el personal que realiza estudios reglados, se le facilita el horario flexible para poder dedicar tiempo al estudio

## 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, un conjunto de medidas

**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.**

No se dispone del Plan de igualdad, únicamente del conjunto de medidas

**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.**

Empresa pequeña, constante dialogo para cualquier urgencia, si existe algún tipo de discriminación se comunica al instante, y es resuelta lo más rápido posible.

**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.**

Nada que añadir

**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.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

Inscritos en la web del Pacto Mundial

**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**

- 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.
- 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
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de

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

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

- 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?**

"Campaña de Lápices y Sonrisas", donde junto al CAAR, se recogieron juguetes, material escolar, mochilas, cuentos y cualquier objeto que pueda servir para un menor, de tal forma que estos objetos fueron almacenados, organizados y distribuidos entre distintas organizaciones voluntarias y centros escolares, para poder hacer llegar a la gente más desfavorecida material esencial para el desarrollo de sus hijos.

Proyectos de colaboración innovadores. En los cuales se fomenta la participación tanto de PYMES, como grandes empresas o instituciones tecnológicas, que se busca el desarrollo de cada empresa, y con ello el desarrollo de la región y de la sociedad.

Organización y participación en jornadas/eventos, tanto de conciliación en cuanto a las emisiones de CO2, como de digitalización e innovación de las nuevas tecnologías para el correcto desarrollo del sector y la apuesta clara por la sostenibilidad.

Bosque ALIA para combatir la huella de carbono producida por nuestra organización, se basa en la plantación de arboles para compensar la huella de carbono de ALIA.

Grupos de trabajo, donde se examinan los temas más importantes de interés regional y nacional, de tal forma que se evalúan los problemas y los diferentes actores, proponiendo soluciones y líneas de trabajo que actúan a favor de la región y la sociedad. A través de Grupos de WhatsApp, donde se aborda problemáticas como la falta de conductores y la falta de inserción y de talento en el campo de la logística.

Programas de formación, tanto para los trabajadores de la organización como para socios, de tal forma que se fomenta el desarrollo individual de cada trabajador para que acabe siendo un mejor desarrollo para las empresas del sector.

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

Otros clústeres, tanto de la región como de la nación o internacional. Organizaciones de voluntariado para la campaña de Lapices y sonrisas (Colegios, Centros de menores, Centros de ayudas a padres, etc.), Otras empresas para la formación de consorcios y realización de proyectos que interesan a la región y a la sociedad.

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

Bisemanalmente

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Proyectos de colaboración innovadores. En los cuales se fomenta la participación tanto de PYMES, como grandes empresas o instituciones tecnológicas, que se busca el desarrollo de cada empresa, y con ello el desarrollo de la región, de la cultura y de la sociedad.

Organización y participación en jornadas/eventos, que se basan en tanto en temas de formación, como de automatización como de digitalización e innovación de las nuevas tecnologías (blockchain, Inteligencias Artificiales) para el correcto desarrollo del sector y la apuesta clara por la sostenibilidad.

Grupos de trabajo, donde se examinan los temas más importantes de interés regional y nacional, de tal forma que se evalúan los problemas y los diferentes actores, proponiendo soluciones y líneas de trabajo que actúan a favor de la región y la sociedad.

Programas de formación, tanto para los trabajadores de la organización como para socios, de tal forma que se fomenta el desarrollo individual de cada trabajador para que acabe siendo un mejor desarrollo para las empresas del sector.

### ¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Otros clústeres, tanto de la región como de la nación o internacional, Otras empresas para la formación de consorcios y realización de proyectos que interesan a la región y a la sociedad, ya sean PYMES, Grandes Empresas, Instituciones Educativas o Centros Tecnológicos.

### ¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Bisemanalmente

## COMPROMISO CON LOS ODS

### ¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y 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

Nada

### ¿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 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

- ODS 13. Acción por el clima.
- 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**

A través de diferentes iniciativas como el Bosque ALIA, estan directamente relacionadas con el cumplimiento y divulgación de los ODS.

Organización y participación en jornadas/eventos, que se basan en tanto en temas de formación, como de automatización como de digitalización e innovación de las nuevas tecnologías (blockchain, Inteligencias Artificiales) para el correcto desarrollo del sector y la apuesta clara por la sostenibilidad, además casi todas las jornadas están enfocadas en la sostenibilidad y su importancia, cumpliendo de esta forma con la divulgación de los ODS en búsqueda de que todos nuestros asociados sean consciente de su cumplimiento, en temas como reducciones de emisiones, como calidad de vida en las ciudades, impulso, fomento y mejora de los puestos de trabajo, etc.

Asi como la participación en Grupos de trabajo, donde se examinan los temas más importantes de interés regional y nacional, de tal forma que se evalúan los problemas y los diferentes actores, proponiendo soluciones y líneas de trabajo que actúan a favor de la región y la sociedad, todo ello a través de Grupos de WhatsApp donde la comunicación es más eficaz.

"Campaña de Lápices y Sonrisas", donde junto al CAAR, se recogieron juguetes, material escolar, mochilas, cuentos y cualquier objeto que pueda servir para un menor, de tal forma que estos objetos fueron almacenados, organizados y distribuidos entre distintas organizaciones voluntarias y centros escolares, para poder hacer llegar a la gente más desfavorecida material esencial para el desarrollo de sus hijos.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

No, en mi organización no hay ningún responsable que desarrolle esta función

**En caso afirmativo, información adicional**

No hay departamento definido de cumplimiento de los ODS, ya que somos una organización pequeña, con 7 personas, y 4,5 horas efectivas de trabajo. Además los ODS están integrados en nuestro Plan Estratégico 2023-2026 por lo que el cumplimiento de estos es obligatorio.

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

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Al estar integrados en el Plan estratégico 2023-2026, se debe realizar un análisis anual de impacto donde se vea las consecuencias de su aplicación.

Además en todos nuestros proyectos AEI, son alineados con los ODS, por lo que en la finalización de todos estos proyectos, se hace un análisis del impacto que ha tenido hacia la sostenibilidad y mejora de la calidad de los procesos.

De esta forma, nuestra organización esta en constante cumplimiento de los ODS y análisis de sus impactos.

**¿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**

A través del Plan estratégico 2023-2026 y a través de los Proyectos realizados por parte de ALIA

**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**

Todos nuestro personal y asociados de la organización se les comunica la posibilidad tanto de participar en proyectos, como en jornadas/eventos, donde los ODS se integran perfectamente.