

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**CEPYME ARAGÓN**

CIF:G50336585

Plaza de Roma F-1, 2<sup>a</sup> Planta

50010 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

4 de septiembre de 2024

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

43

### 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.**

CEPYME Aragón es una organización comprometida con el bienestar de su plantilla.

Buscamos un entorno de trabajo seguro e igualitario para el personal de la organización y velamos porque las personas que integran nuestra plantilla disfruten de unas condiciones laborales adecuadas.

La política de CEPYME Aragón en materia de conciliación se basa en los siguientes objetivos:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Complementar y mejorar las medidas legales para facilitar la corresponsabilidad laboral, familiar y personal de los trabajadores.

Algunas de las medidas de conciliación implementadas son:

- Plan de desconexión digital
- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
- Creación de un dossier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación.
- En 2023 se puso en marcha un nuevo horario de jornada continua para todo el personal con el objeto de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Flexibilidad de horario de entrada y salida.

- Posibilidad de acompañamiento a menores y mayores a visitas médicas.
- Recepción de paquetería en el centro.
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.

**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**

Entrevistas de evaluación 90º en las que se analizan diversos criterios y contenidos y preguntas incluidas dentro de la encuesta de clima laboral.

**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 ha llevado a cabo un seguimiento por parte de la comisión de igualdad según el cronograma establecido de reuniones y se realiza un seguimiento a través de la ficha de seguimiento de medidas. Actualmente se está en proceso de negociación del nuevo plan de igualdad.

Adicionalmente se mide la satisfacción con las medidas de conciliación implementadas a través de la encuesta de clima laboral.

**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**

No procede.

**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.
- 12. Otras

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

Algunas de las medidas adicionales son:

- Eliminación de la jornada partida.
- Facilidad de solicitud y autorización de permisos para asistencia a médicos, tutorías, etc.
- Recepción de paquetería.
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.
- Plan de desconexión digital.
- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
- Creación de un dossier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación.

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

Los desplazamientos se realizan en vehículos de alquiler con o sin conductor para asegurar que el vehículo en el que se desplaza el personal está en perfecto estado de mantenimiento y se fomenta el transporte colectivo.

### **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?!)
- 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?!
- 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.

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

No procede.

### **¿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
- 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?**

Además de los permisos legalmente establecidos se dispone de una bolsa de horas para asuntos personales.

## **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.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon>

CEPYME ARAGÓN negoció su primer plan de igualdad con medidas concretas objeto de medición y seguimiento para la corrección de desviaciones. Este plan de igualdad fue actualizado en enero de 2022 para adaptarlo a la normativa vigente y actualmente está negociándose de nuevo.

Además de ello se llevan a cabo diferentes acciones en materia de igualdad:

- Asesoramiento a empresas sobre planes de igualdad.
- Ampliación del número de mujeres en Órganos de Gobierno.
- Realización de charlas en materia de igualdad en el ámbito laboral a asociados.
- Publicaciones en web, redes sociales, para concienciar a empresas y personas trabajadoras en materia de igualdad.
- Elaboración de acciones formativas gratuitas.
- Utilización de lenguaje no sexista.
- Descripción de puestos de trabajo en genérico.
- Organización de eventos en materia de igualdad.
- Participación mediante ponencias en eventos relacionados con la igualdad.
- Medidas de conciliación como el teletrabajo en función de circunstancias personales.
- Diferentes estudios y publicaciones individuales y conjuntas con el resto de agentes sociales en el marco del Grupo de Igualdad del Consejo Aragonés de Relaciones

Laborales.

- Todo ello además de las medidas recogidas en nuestro plan de igualdad.
- Formamos a nuestra plantilla y a todo el personal de nuevo ingreso en materia de igualdad y desarrollamos acciones de información y sensibilización hacia las pymes.
- Asimismo, desarrollamos acciones formativas en colaboración con el Gobierno de Aragón dirigidas a formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad.

Además la organización dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**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.**

La comisión de igualdad ha llevado a cabo un seguimiento trimestral de todas las medidas incluidas en el plan.

Además para cada una de las medidas se ha cumplimentado una Ficha de seguimiento.

**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.**

No procede.

**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.)?**

SI

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

Nuestro compromiso público se plasma a través de las diferentes certificaciones y actuaciones desarrolladas por nuestra organización:

- EFQM Sello de Excelencia Aragón Empresa categoría Plata y Formación EFQM de equipo directivo y técnico.
- Plan de Igualdad elaborado y firmado en 2020. Adaptado a los requisitos establecidos en

los RD 901/2020 y 902/2020 en enero de 2022 (actualmente en proceso de negociación para su renovación).

- Adhesión al Pacto Mundial como Socio Signatory desde 2019 y renovación de compromiso en 2024.
- Código ético
- Código de conducta

Además de todo ello, CEPYME ARAGÓN pertenece al Grupo de trabajo sobre Planes de Igualdad en las Empresas, constituido en el seno del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, participando en el desarrollo de programas y medidas que tienen por objetivo sensibilizar, formar e impulsar la adopción de prácticas y planes de igualdad en las empresas, dentro de sus políticas de recursos humanos y de responsabilidad social. Asimismo, en colaboración con el Gobierno de Aragón, desarrolla diferentes proyectos, presta asesoramiento a empresas en materia de igualdad en el ámbito laboral y dispone de redes sociales específicas sobre la materia así como del blog <http://igualdad.cepymearagon.es/> que es una herramienta de difusión y concienciación acerca de la igualdad en el ámbito laboral.

- Asimismo pertenecemos a la Alianza Aragonesa para la Agenda 2030.

#### **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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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, garantizando 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.
- 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 base a la naturaleza de CEPYME Aragón como Asociación Empresarial y a la finalidad última de defensa y representación de los intereses empresariales de las Pymes aragonesas con la administración, agentes sociales y demás organismos e instituciones, se

entienden como esenciales las relaciones de colaboración que se mantienen con otras instituciones, organizaciones y empresas del ámbito en el que la organización se desenvuelve, por otra parte para nuestra organización como miembro fundador junto con el Instituto Aragonés de Fomento y los agentes sociales de nuestra Comunidad Autónoma del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, es fundamental colaborar con nuestro entorno social, favorecer el desarrollo de nuestra comunidad y fomentar el desarrollo de alianzas con el tercer sector.

Se lleva a cabo una colaboración y participación activa en gestión, organización interna, comunicación y difusión de las acciones realizadas por las distintas entidades con las que se colabora (AECC, OMSIDA, ECODES, etc.)

Por otra parte se realiza una difusión a nivel interno de las actividades a desarrollar invitando a participar de forma activa. Algunas de las acciones desarrolladas son:

- Equipo de voluntariado propio de la entidad que gestiona las actividades de voluntariado a desarrollar.
- Adhesión a la campaña #MiHuchaContraelCáncer de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón creando nuestra propia hucha contra el cáncer en 2022 y 2023.
- Participación en la VII, la VIII y la IX Marcha contra el cáncer organizada por la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.
- Participación donación espacio publicitario Campaña día mundial contra el cáncer de mama.
- Adhesión a la campaña "La compra de tu vida" de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.
- Adhesión a la campaña #unyayounapostal de la asociación Mañoscrapper@s por la que el personal y sus familias realizaron tarjetas navideñas para ser entregadas en residencias de mayores.
- Convenio con ECODES para el desarrollo del proyecto Coalición de Empresas por una Economía Baja en Carbono y Circular.
- Adhesión al Código aragonés de buenas prácticas frente al desperdicio alimentario.
- Adhesión al Pacto Social de no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH. Ministerio de sanidad, Consumo y Seguridad Social.
- Colaboración con las iniciativas Aragón en Marcha frente a la Covid y Aragón en Marcha con Ucrania junto con UGT, CC. OO., y CEOE Aragón y el Gobierno de Aragón.
- Colaboración con Fundación Cruz Blanca, Fundación La Caridad, Asociación Internacional de Caridades de España, Misioneros Redentoristas de Zaragoza, Solidar en proyectos solidarios y donaciones a dichas entidades.
- Donaciones anuales a Cáritas desde 2018 a la actualidad.
- Colaboración con Banco de sangre y tejidos de Aragón, etc.
- Fundación Ibercaja, Ibercaja Banco, el Ayuntamiento de Zaragoza, CEOE, CEPYME y el Consejo Aragonés de Cámaras de Comercio han impulsado una campaña solidaria, a través de Cruz Roja Española, para apoyar a las víctimas del terremoto producido en Marruecos y las inundaciones acontecidas en Libia.
- Colaboración con la iniciativa Mercado del 13 para la lucha contra las enfermedades raras.
- Colaboración en el Proyecto social de empleo de Fundación Mapfre recibiendo un

reconocimiento especial en 2023 a la labor de empresas y entidades en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

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

Algunas de las organizaciones con las que se realizan acciones de voluntariado y acción social son:

- SOLIDAR. Asociación de Empresarios de Solidarios de Aragón.
- Cáritas.
- AECC. Asociación Española Contra el Cáncer.
- VEC. Vencer al cáncer.
- FEC. Fundación Española del Corazón.
- Fundación Itaka-Escolapios.
- Fundación Konecta.
- ECODES.
- Fundación Cruz Blanca.
- Asociación internacional de caridades de España.
- OMSIDA. Asociación para la ayuda a personas afectadas por VIH/Sida de Aragón.
- Fundación La Caridad.
- Fundación Carlos Sanz.
- Misioneros Redentoristas de Zaragoza, parroquia Perpetuo Socorro.
- COEPLAN.
- Cruz Roja.
- Banco de sangre y tejidos de Aragón.
- Fundación Once: Inserta.
- Comunidad por el Clima.
- Asociación Mañoscrapper@s.
- Banco de Alimentos.
- Fundación Mapfre.

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

De forma continuada y regular a lo largo del año.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Algunas de las acciones desarrolladas por nuestra organización para la difusión de la cultura en Aragón son:

- Creación y puesta en marcha del grupo interno CULTURÍZATE que tiene como misión informar a todo el personal sobre las actividades culturales de nuestra comunidad autónoma.
- Colaboración con asociaciones culturales de Aragón: Asociación de Profesionales Artesanos de Aragón (APAA), Asociación Aragonesa de Artistas Plásticos Goya Aragón (AAPGA), ARES Aragón Escena, Asociación de Empresas Aragonesas de Producción, Audiovisual, Asociación de Editores de Aragón EDITAR).
- Acciones de redifusión de las actividades de Asociación de Profesionales Artesanos de Aragón (APAA), Asociación Aragonesa de Artistas Plásticos Goya Aragón

(AAPGA), ARES Aragón Escena, Asociación de Empresas Aragonesas de Producción, Audiovisual, Asociación de Editores de Aragón EDITAR)

- Comunicación de la oferta cultural en Aragón a través de RRSS
- Acciones de fomento de la actividad física y cultura sana entre los empleados: Escuela de bienestar de CEPYME, participación de empleados en el torneo benéfico de pádel SOLIDAR.
- Colaboración con FITCA en el desarrollo de la Aragón Fashion Week 2019, 2021, 2022, 2023 y 2024.

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

Algunas de las entidades con las que se desarrollan estas acciones son:

- APAA: Asociación de Profesionales Artesanos de Aragón.
- AAPGA: Asociación Aragonesa de Artistas Plásticos Goya Aragón.
- ARES Aragón Escena.
- Asociación de Empresas Aragonesas de Producción Audiovisual.
- EDITAR: Asociación de Editores de Aragón EDITAR.
- SOLIDAR.
- FITCA.
- Etc.

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

Las labores de comunicación y difusión se realizan de forma continuada a lo largo del año.

La participación en actos de terceros se realiza conforme a demanda.

### **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/participation/report/cop/detail/481677>

#### **¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- 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 realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

Nuestra organización realiza acciones de difusión sobre los ODS tanto a nivel interno como a nivel externo.

En este sentido en 2023 se han realizado más de 371 acciones de información y sensibilización sobre los ODS en redes sociales además de publicar en nuestra web diversos post sobre la materia, adhesión a las campañas #apoyamoslosODS y #odsporbandera difusión de Jornadas y Eventos, etc.

A nivel interno se han realizado dos píldoras formativas sobre los ODS a la plantilla de la organización en 2021, 2022 y 2023, en 2024 hemos realizado también un pequeño cuestionario en clave de humor para afianzar el conocimiento del personal sobre los ODS:

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

La organización cuenta con un departamento que se encarga, entre otras atribuciones, de la organización e impartición de acciones formativas y de sensibilización sobre los ODS, las relaciones con el Pacto Mundial de la ONU en España, la elaboración del informe de compromiso con la periodicidad requerida y el desarrollo de planes de acción específicos para el impulso de los ODS así como de la organización de acciones y eventos de difusión hacia nuestros socios y hacia la sociedad en general.

**¿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**

La organización desarrolla acciones de seguimiento del impacto de su actividad sobre los ODS. Cada uno de los compromisos adquiridos por la organización cuenta con un KPI de seguimiento para comprobar el grado de consecución de dichos objetivos.

Por otra parte el compromiso con los ODS tiene su reflejo en el plan estratégico de CEPYME Aragón.

**¿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- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Se ha establecido un plan de acción dirigido a cumplir los siguientes objetivos:

- Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
- Incrementar el número de horas de formación por empleado un 5%.
- Realizar píldoras formativas transversales a toda la plantilla para compartir conocimiento durante 2024 y 2025..
- Formar en materia de ODS al 100% de la plantilla.
- Incrementar en un 5% el número de acciones de la Escuela de Bienestar.
- Incrementar en un 5% las acciones de difusión sobre seguridad y salud laboral.
- Reducir en un 25% hasta 2026 el número de AT o EP.
- Formar al 100% de la plantilla en materia de igualdad.
- Incrementar un 4% las acciones de sensibilización en igualdad de género hasta 2026.
- Formación al 100% de la plantilla en 2024 y 2025.
- Obtener una puntuación superior a un 7,8 en la encuesta de clima.
- Superar la media de la evaluación de competencias de 2022 (se realiza de manera bianual, próxima 2024).
- Incrementar el número de proveedores locales en un 2%.
- Incrementar en un 5% el número de informaciones trasladadas a asociaciones de pymes y autónomos (compliance, subvenciones, ayudas, actualidad).
- Obtener un índice de satisfacción de los programas de orientación y empleo por encima de 9.
- Continuar desarrollando programas de empleo, y programas relacionados con prevención de riesgos laborales, igualdad, negociación colectiva, y apoyo a pymes y autónomos en colaboración con la administración.
- Incrementar un 10% el N.º de acciones solidarias en colaboración con entidades sociales.
- Reducir un 10% el consumo energético total en 2025.
- Reducir un 2% el consumo de agua, papel, esprays y tóner hasta 2025.
- Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2022, 2023 y 2024.

**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?**

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Se comunican las acciones de contribución a ODS tanto a las personas empleadas como al resto de nuestros grupos de interés, se fomenta su participación en las acciones puestas

en marcha a través de nuestra intranet en el caso del personal y a través de envíos personalizados, y publicaciones en nuestras redes sociales y nuestra web para el resto de nuestros grupos de interés animándoles a participar.