

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**CEOE TERUEL**

CIF:G44006567

Pza. de la Catedral nº:9, 1º.-

44001 - Teruel

Teruel

### DATOS INICIALES

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

Actualización a 31 de julio de 2024

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

La organización emplea a 12 personas

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

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

Dentro del plan específico de conciliación de CEOE Teruel se encuentran 3 medidas diferentes. En primer lugar, se dispone de medidas de flexibilidad horaria por la cual los trabajadores puedan compaginar sus horarios con las responsabilidades familiares, En segundo lugar se aplica una política de luces apagadas que consiste en no alargar, sin causa justificada, la jornada laboral. Por último, se facilita la posibilidad de realizar teletrabajo con dos claros objetivos: mejora de la productividad y favorecer la conciliación laboral.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

En cada una de las medidas se realiza un seguimiento diferente. Para la medida de flexibilidad horaria se lleva a cabo una evaluación trimestral por el responsable de

conciliación. Para la política de luces apagadas se designa una persona que se ocupa de revisar que el personal ha abandonado su puesto de trabajo una vez finalizada su jornada laboral. Y, para la medida de teletrabajo, se realiza una evaluación semestral por parte del departamento de recursos humanos. Todas estas medidas al finalizar el año se discuten entre la totalidad de la plantilla para plantear posibles mejoras.

**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>**

### **Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

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

Posibilidad de realizar teletrabajo.

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

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

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

### **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)**

**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?**

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

Se realiza un seguimiento del cumplimiento de las medidas de igualdad mensualmente.

Además, a final de año se realiza una evaluación donde se estudia su cumplimiento y los trabajadores de la entidad deben proponer mejoras.

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

**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?**

**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.)?**

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

## **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

**Formación y promoción profesional**

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

- 1.- Evento solidario de recaudación benéfica relacionada con la degustación de alimentos de calidad de Teruel.
- 2.- Campaña de divulgación entre empresas sectoriales mediante Cruz Roja para fomentar

la contratación de personas de colectivos desfavorecidos. Iniciativa CONTRATA SIN (sin importar la edad, sexo ni procedencia).

3.- Difusión de talleres y cursos formativos a entidades sociales sin ánimo de lucro.

4.- Colaboración con la Asociación Española Contra el Cáncer donando productos para su venta durante las Bodas de Isabel de Segura y como promotores/colaboradores de la carrera contra el cáncer en la ciudad de Teruel.

5.- Contratación de servicios de recogida de residuos y reciclado de papel confidencial con ATADI.

6.- Colaboración con el programa de voluntariado ACOMPAÑANDOT mediante la divulgación de la iniciativa a través de establecimientos asociados para favorecer el acompañamiento de personas en situación de soledad o aislamiento social.

7.- Colaboración con el Ministerio de Igualdad en la iniciativa PUNTOS VIOLETA mediante la difusión de información y adhesión de establecimientos asociados para promover la implicación social frente a la violencia machista.

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

1.- Teruel Empresarios Turísticos

2.- Cruz Roja

3.- CEPAIM y Fundación San Ezequiel Moreno

4.- AECC

5.- ATADI

6.- Asociación de Comercio y Asociación de Peluquería

7.- Ministerio de Igualdad

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

1.- Anual

2.- Anual

3.- Anual

4.- Semanal

5.- Anual

6.- Esporádico

7.- Esporádico

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

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

Apoya a la fundación Bodas de Isabel prestándole gratuitamente una instalaciones durante todo el año.

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

Fundación Bodas de Isabel

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

Anualmente

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo**

## **Sostenible (ODS)?**

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

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

### **En caso afirmativo, información adicional**

Comunicación interna regular que difunde novedades con el fin de reforzar la concienciación de los trabajadores sobre estos objetivos.

Cursos anuales sobre algunas de las materias sobre las cuales estamos alineados en los ODS. Como por ejemplo la innovación aplicada al sector empresarial.

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

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

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

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

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

Educación de Calidad

-Formación específica de cursos en CEOE Teruel:

Desde CEOE Teruel se trabaja para que los ciudadanos turolenses puedan disponer de una educación de calidad. Se pone a disposición de todos los distintos cursos que durante el año se celebran en las distintas sedes de la confederación empresarial.

CEOE Teruel dispone de un servicio de formación desde el que se imparten decenas de cursos anualmente.

Igualdad de género

-Conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación:

CEOE Teruel está compuesto por 12 integrantes en su plantilla, de los cuales 8 son mujeres y 4 hombres con las responsabilidades compartidas.

La confederación apuesta fielmente por la igualdad y la erradicación de la brecha salarial. Además, CEOE Teruel cumple con el Protocolo para la Prevención y Actuación frente el Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo.

#### Trabajo decente y crecimiento económico

-Plan de Conciliación:

CEOE Teruel dispone de un plan de conciliación. Este plan se divide en tres medidas: Flexibilidad horaria, Política de luces apagadas y Teletrabajo.

Gracias a estas medidas, los empleados pueden tener una mejor conciliación entre vida laboral y vida privada.

-Convenios Laborales Teruel:

CEOE Teruel es uno de los 4 agentes sociales de la provincia de Teruel y por ello se encarga de realizar los convenios laborales de las distintas empresas privadas.

CEOE Teruel como agente social que junto con Cepyme Teruel y los sindicatos pactan unas condiciones de empleo decentes y justas por y para empresarios y trabajadores.

#### Industria, Innovación e infraestructura

-Premio Empresa Teruel:

Desde CEOE Teruel se premia el compromiso con la innovación y la adaptación permanente de las empresas de la provincia turolense. Junto con CEPYME Teruel, el IAF y la Cámara de Comercio de Teruel se realiza la entrega de varios premios anualmente.

En la ceremonia de 2023 estos fueron los que se entregaron:

Premio EMPRESA Teruel: Premio a la gestión, relevancia y buen hacer en el ámbito económico y en el ejercicio de la actividad en la Provincia de Teruel.

Premio a la Innovación: Reconocimiento al proyecto, producto o ideas innovadoras relevantes y con éxito en el mercado.

Premio a la Trayectoria Empresarial: Reconocimiento a la labor personal, profesional o social con relevancia en el ámbito económico y ejercicio de la actividad empresarial.

Premio a la Internacionalización: Reconocimiento a la labor exportadora de las empresas de la provincia, que contribuyen a fomentar el espíritu de internacionalización del tejido empresarial e incrementan la presencia de los productos de Teruel en los principales mercados del mundo.

#### Alianzas para lograr los objetivos

-Mesa de trabajo de Teruel:

Desde CEOE Teruel se trabaja conjuntamente con los sindicatos por y para Teruel. Se realiza una mesa de trabajo anual en la cual se intenta la unión de esfuerzos entre empresas y trabajadores a través de los agentes sociales para encontrar las soluciones a los retos laborales a los que se enfrenta la provincia, desde los salarios, hasta la falta de empleados.

Al colaborar activamente, los agentes sociales pueden marcar una diferencia significativa en la revitalización y el futuro de Teruel.

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

**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?**