

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

UGT ARAGÓN

CIF:G50568674

C/Joaquín Costa nº:1, 3º.-

50001 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

19.09.2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

45

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.

El documento es objeto de seguimiento por la parte de la representación legal de los trabajadores

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

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se realiza seguimiento y actualización conjuntamente con la parte social

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

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

Seguimiento conjunto con la parte social

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

Se negocia con la parte de lo social los diferentes escenarios de necesidades de la plantilla

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?

Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).

. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.

Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

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

Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo sin ser necesario el 30 por ciento

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

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

Las anteriores

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

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

Las anteriores

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)

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.

La Unión General de Trabajadores de Aragón ha elaborado su Plan de Igualdad en base al Plan Marco de Igualdad de la UGT, que es de aplicación en todos los organismos del sindicato. Este documento es un resumen de las medidas contenidas en él. El original está a disposición de toda la plantilla de la Organización.

"UGT ARAGÓN declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, situando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de acuerdo con la definición que recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de UGT Aragón, desde la selección a la promoción; pasando por la política salarial; la formación; las condiciones de trabajo y empleo; la salud laboral; la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendida ésta como "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo".

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en UGT Aragón y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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.

Seguimiento con la parte social

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?

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), 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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Ninguna

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?

Diferentes ambitos de formación y sensibilización con diferentes colectivos

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

OMSIDA,

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

Anualmente y en función de las necesidades de intervención

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La Fundación Bernardo Aladrén se constituye en 2002 por la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT) Aragón a través de su Comisión Ejecutiva Regional.

Se escogió como nombre para la Fundación a Don Bernardo Aladrén para honrar la memoria de este ilustre Zaragozano, máximo dirigente de la UGT y del PSOE aragonés, teniente ? alcalde del Ayuntamiento en tiempos de la II República, asesinado el 9 de agosto de 1936.

Nuestro fin principal es el realizar intervenciones en la recuperación de la memoria histórica, estudios sobre la represión y censo de represaliados.

Para ello realizamos exposiciones, jornadas de debate, simposios y conferencias, además de la publicación de libros y otros materiales impresos y digitales.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Realizamos exposiciones, jornadas de debate, simposios y conferencias, además de la publicación de libros y otros materiales impresos y digitales.

Dichas actividades están dirigidas al conjunto de la sociedad, especialmente a las nuevas generaciones,

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Mensual y trimestralmente

COMPROMISO CON LOS ODS

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

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No, no estamos adheridos

¿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

Jornadas divulgativas e informativas

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

En caso afirmativo, información adicional

La secretaria de Política sindical , es la responsable de ver los marcos de intervencion de los ODS

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

En caso afirmativo, información adicional

Analisis y estudios de los ODS y de su evolución en todos los ambitos de la organización

¿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

Formación en materia de igualdad y no discriminación al igual que la mejora de las condicones de trabajo y reduccion de la jornada laboral

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?

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan jornadas de difusión y formación con los diferentes grupos de interes