RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

PASTORES GRUPO COOPERATIVO
CIF:F50692565
Mercazaragoza. Camino Cogullada 65 Edif.
Pastores C/G
50014 - ZARAGOZA
Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

160

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.

Si. En el plan de igualdad se marcan anualmente y trianualmente objetivos para las 10 subáreas de trabajo en igualdad y diversidad del plan. Cada una de ellas tiene al menos dos objetivos cuantificables para ver un seguimiento anual de las mismas.

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

Además de la encuesta de clima laboral, se realizan jornadas Focus Group con: empleados y empleadas, comité de empresa, agentes de igualdad y diversidad,...en la que se evalúa y reenfoca de forma constante el trabajo de Pastores Grupo Coop por la igualdad de género y gestión de la diversidad.

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

Si. En el plan de igualdad se marcan anualmente y trianualmente objetivos para las 10 subáreas de trabajo en igualdad y diversidad del plan. Cada una de ellas tiene al menos

dos objetivos cuantificables para ver un seguimiento anual de las mismas.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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
- 12. Otras

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

Una de las principales medidas que distingue a Pastores Grupo cooperativo, es la capacidad de autogestión y propiedad de procesos de cada empleada y empleado. Con ello, se dispone de una autoorganización de agenda, basada en unos objetivos claros y cuantificables de aporte a la misión de la cooperativa "mejorar la calidad de vida y rentabilidad de nuestr@s ganader@s asociad@s y colaboradores/as".

Además se realiza una gestión por procesos y objetivos, que facilita la autonomía en una gran parte del colectivo, medidas plasmadas en los acuerdos de conciliación y gestión de horario de trabajo consensuados con los comités de empresa.

Se disfrutan de 4 meses con horario de verano, fin de semana de 2 dias y medio en administración, veterinari@s,...

¿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,

foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Videoconferencia, reuniones híbridas, chats o wikis de comunicación.
Además de implantación en 60 personas de Office365 como herramienta para facilitar el trabajo deslocalizado o en remoto.
También se facilita el trabajo a distancia parcial y la autogestión de reuniones y agenda con clientes para facilitar esta conciliación.
Adaptaciones y reducciones de jornada a petición de cada caso y diversidad de la plantilla y sus necesidades.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?

Seguro de vida y responsabilidad civil ampliado.
Cooperativa de consumo para emplead@s.
Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, dias extras,...)
Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas (comité de conciliación e igualdad)

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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?

Se permite en enfermedades graves de hijos o familiares, casos de violencia de género, o situaciones extraordinarias una flexibilidad en ampliación de permisos retribuidos, dias de vacaciones extras, agrupamiento de jornadas,...
En 2020 por ejemplo se aplico a 4 personas por incomunicación en otros paises por Covid 19 como una nueva medida ante esta situación.

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?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

www. grupopastores.coop

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

Si. Pactado, estudiado y aprobado por el comité de empresa y dirección, dentro del marco del plan de igualdad y diversidad de la compañía.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Si. Se marcan planes de acción anuales y trianuales, con sus objetivos y equipo de seguimiento vinculados en el propio plan de igualdad.

8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos dentro del convenio nacional con Ministerio de Igualdad "mas empresas, mas mujeres" en la categoría "mas cooperativas, mas mujeres".
La consejera MªJose Velilla, es a su vez la secretaria nacional de AMCAE (Asociación Mujeres Cooperativas Agrarias España).
Durante los tres últimos años hemos sido sede regional (Aragón) y un año sede NACIONAL del encuentro de Mujeres de Cooperativas dentro de INIO.
En 2021 recibimos el premio "Compromiso por la Igualdad. MUJER RURAL" en la categoría hombres por la igualdad.
RSA+
Pacto Mundial de Naciones Unidas
Memoria RSE basada en Global Report Iniciative.

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.
- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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, 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.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

- Colaboración con agentes de empleo y centros de inserción de forma continua (Fundación Rey Ardid, Fundación San Ezequiel Moreno, CEPYME,...).
- Voluntariado del equipo directivo y de RRHH en:

Formación a desemplead@s y colectivos en riesgo de exclusión en competencias y habilidades para la búsqueda de empleo.

Difusión del medio rural, pastoralismo, sostenibilidad y cooperativismo (Universidades, Unión Europea, Cooperativas,...)

- Participación y donaciones constantes a Banco de Alimentos.
- Colaboraciones con Universidades, Federaciones de cooperativas y colegios por parte del personal de la cooperativa.
- OTRIS.

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

-INAEM.
-Fundación Quebrantauses.
- Fundación Rey Ardid.
- Fundación centenario del Parque Nacional de ORDESA y MONTE PERDIDO.
- Fundación San Ezequiel Moreno.
- Fundación Pastores.
- Unión de Productores de Rasa Aragonesa.
- TIEBEL S.Coop.
- Asociación Mujeres Cooperativas España.
- Fundación Agustín Serrate.
- ASAPME. Asociación Aragonesa Pro Salud Mental.
- FES Map, Festival de las artes y salud mental de los Pirineos.
- Banco de Sangre.
- Banco de Alimentos.
- ATADES.

-etc...

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

De forma constante ya que son colaboraciones continuadas.
En este 2021, tras la pandemia, se va a ampliar con la bolsa de voluntariado como programa piloto, extendiendo a mayor numero de personas de la organización la posibilidad de realizar voluntariado vinculado a la ganadería extensiva, medio rural, cooperativismo,.. como parte de su jornada laboral.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En si, la propia cooperativa en su esencia es una agrupación de ganaderas y ganaderos con el principal fin de mantener su legado y el medio rural aragones, desde la sostenibilidad de la ganadería extensiva.

Este año, hemos colaborado activamente con:
- Documental "La Senda del Pastor" de Silvia Pradas, y con colaboración del Gobierno de Aragón, que difunde el oficio "en extinción" del pastor/a a través de 6 vidas, 6 ejemplos de mujeres y hombres que cuentan 1 año de sus vidas como pastoras y pastores.
- Museo del ovino en Ayes, Sabiñánigo.
- Showcookings y colaboraciones y publicaciones sobre gastronomía cardiosaludable y colaboraciones constantes en la difusión de una dieta equilibrada y consumo sostenible.
- Dentro de estas formaciones y demostraciones, uno de los objetivos es acompañar a clientes de hostelería, carniceros y grandes superficies a disminuir el desperdicio alimentario mediante nuevas formulas de cortes, conservación, recetas,...
- Participación y organización en Ferias y congresos. Ganaderas y sobre cooperativismo en las que el modelo de ganadería extensiva en Aragón es siempre clave.
- Difusión constante de la cultura del pastoreo y su impacto positivo en el Medio Rural y la naturaleza. Así como clave para la vertebración del territorio.
- Experiencia "vivir como pasotores/as" que busca enseñar el modelo de vida y sostenibilidad de este oficio milenario tan representativo en Aragón, y su transformación y digitalización con sostenibilidad en el siglo XXI.
- Representación en la Plataforma de Ganadería Extensiva.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Sociedad en general.
- Ganader@s.
- Instituciones públicas (Gobierno de Aragón, Ministerio, Unión Europea,...)
- Colegios y Universidades.
- Centros Investigadores (Universidad, Federaciones, Sindicatos, OTRIS,...)
- AIAA (Asociación Industrias Alimentarias de Aragón).
- Federación Cooperativas Agroalimentarias de España y Aragón.
- Cluster Aragones de Alimentación.
- Indicación Geográfica Protegida Ternasco de Aragón. Su difusión y defensa como seña identificativa de Aragón y su gastronomía.
- Proyecto del gobierno de Aragón "Aragón, Alimentos Nobles".

-etc...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De forma continua. Está en nuestros valores y en el ADN de la propia cooperativa, que se fundó entre otros motivos, para difundir y proteger el pastoreo y la ganadería extensiva del ovino como seña identitaria de la cultura aragonesa.