

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CEOE ZARAGOZA

CIF:G50100387

Avda. Cesar Augusto, 20

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27 de Septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

4

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.

CEOE Zaragoza, tiene establecidas diferentes medidas para mejorar las condiciones de las personas que trabajan con nosotros, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sobre todo en lo relacionado con la flexibilización y de la jornada laboral y periodos de jornada intensiva de trabajo. En este sentido tenemos el objetivo de mejorar e implantar las siguientes medidas: sondear y preguntar a nuestra plantilla sobre necesidades de conciliación e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación. Estudiar posible diseño e implantación de protocolo de teletrabajo, entendiendo como herramienta de mejora de las condiciones de trabajo y que pueda favorecer la corresponsabilidad entre géneros, no como medida de conciliación sino como forma de trabajo a distancia.

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

El sistema de valoración que utilizamos desde nuestra organización, es a través de encuestas/ formularios acerca de las nuevas medidas implantadas.

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

Desde CEOE Zaragoza, se realiza reuniones de seguimiento, en donde se analizan el estado de las medidas a implantar, actividades o iniciativas que se vayan incorporando, además de las evaluaciones de las diferentes medidas. Estas reuniones se realizan trimestralmente durante el primer año, además de realizar una evaluación intermedia y otra a la finalización del año.

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

No aplica.

¿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

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

No aplica.

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 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 aplica.

¿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).
- 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).

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

No aplica.

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? (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, plan de igualdad

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://www.ceoezaragoza.com/wp-content/uploads/PLAN-DE-IGUALDAD-CEOE-ZARAGOZA.pdf>

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.

CEOE ZARAGOZA cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Esta evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas.

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 aplica.

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, 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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No aplica.

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

- 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.

- 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.
- 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.
- 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.).
- 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.
- 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.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), realiza una labor de difusión entre todos sus trabajadores identificando, cuál puede ser la motivación de nuestros empleados para llevar a cabo acciones de voluntariado. Además, difundimos acciones de voluntariado a las empresas asistentes / miembros de las comisiones de Economía Social y RRHH, que se llevan a cabo en nuestra Entidad. En estos momentos las acciones de voluntariado que se están realizando son:

1.- CEOE Zaragoza colabora con la empresa de inserción A TODO TRAPO Zaragoza, S.L.U.(CÁRITAS), gracias al contenedor sito en nuestras instalaciones, ayudamos no sólo en la dimensión del empleo como oportunidad para las personas en situación de riesgo o exclusión social, sino que quiere ser una referencia medioambiental por su capacidad para reciclar los desechos textiles.

2.- El 26 de octubre de 2017, CEOE Zaragoza y la Fundación A.P.E., firmaron un convenio de colaboración con el objetivo de favorecer la empleabilidad, formación e inserción laboral de los pacientes con TCA en las empresas zaragozanas. Este acuerdo busca así facilitar la integración tanto laboral como social de este colectivo.

Varios informes de expertos de la Fundación A.P.E. concluyen que el empleo puede considerarse una co-terapia en el tratamiento de un paciente con TCA, constituyendo un factor importante para su estabilidad personal, social y familiar, así como para facilitar su mejor integración en la sociedad.

3.- CEOE Zaragoza, participa en Programas de Empleo desde el año 2006, en colaboración con el Instituto Aragonés de Empleo y financiados por el Gobierno de Aragón con el objetivo de atender a colectivos de difícil inserción. En el año 2022, ofrecimos nuestros servicio a la Parroquia Nuestra Señora del Carmen, y acompañar a aquellas personas en búsqueda activa de empleo, con el objetivo de facilitarles la inserción en el mercado laboral. En el año 2023, nos pusimos en contacto con Asociaciones de Inmigrantes (Como por ejemplo, Casa de las Culturas y SOS Racismo) ofreciendo nuestros servicios de empleo.

4.- La plantilla de CEOE Zaragoza, participó y colaboró en el mes de Mayo en una gran jornada de solidaridad, deporte y diversión en la IX Carrera de Atades.

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

Las acciones de voluntariado y/o acción social, las llevamos a cabo con Fundación APE, Cáritas, La Parroquia Nuestra Señora del Carmen y ATADES.

Además de nuestra labor de difusión entre las empresas a través de la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI) y la Patronal Aragonesa de la Discapacidad (PADIS). A través de Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, los trabajadores de nuestra entidad, conocen las actividades de voluntariado corporativo que se pueden llevar a cabo en Aragón y las organizaciones sin ánimo de lucro que las ejecutan.

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

Las acciones de voluntariado y acción social se llevan a cabo de forma anual. Nuestra labor de difusión entre las empresas de ámbito social, se llevan a cabo en nuestras comisiones trimestralmente.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE Zaragoza), a través del Consejo Empresarial creado por las principales empresas de Aragón, formado por un grupo de trabajo constituido por expertos en marketing y comunicación, para potenciar y analizar la Marca Aragón:

- Plan de promoción de Aragón a nivel nacional e internacional.
- Coordinar las actuaciones de las distintas administraciones públicas implicadas, optimizando los recursos económicos y unificando criterios sobre el mensaje y la imagen de Aragón.
- Difusión de la marca a través de redes sociales y medios de comunicación nacionales e internacionales, foros, ferias y encuentros empresariales con el objetivo de dar a conocer nuestra Comunidad.
- Realización de programas de difusión turística y empresarial en el ámbito nacional e internacional como sede perfectas para albergar cualquier tipo de evento de carácter turístico, empresarial y profesional. La favorable localización geográfica la sitúan como un cómodo lugar de encuentro y su amplia y competitiva oferta hotelera y turística le aportan un excelente valor añadido.
- CUMBRE EMPRESARIAL POR LA COMPETITIVIDAD DE ARAGÓN, este foro, cita anual de referencia para el empresariado de la Comunidad Autónoma, cuenta en la organización con el Gobierno de Aragón así como con el patrocinio de Ibercaja. En el marco de la Cumbre, cada año se hace entrega del Premio Empresario de Aragón además de acoger la firma de un Acuerdo marco con el Gobierno de Aragón para impulsar actuaciones que contribuyan al crecimiento de la competitividad de la Comunidad Autónoma y su tejido productivo.

Además, algunas de las acciones que hemos llevado a cabo son las siguientes:

Participaciones en el patrimonio artístico / cultural de Aragón:

- Restauración y limpieza de la torre baja de la basílica del Pilar de Zaragoza.
- Aportaciones económicas para la exposición permanente del Rosario de Cristal de Zaragoza.
- Promoción del Monumento a la Industria en la Plaza Mozart.
- Aportaciones económicas para la restauración y traslado de la estatua del General Palafox.
- Recuperación de parte del claustro, sótano, torreones y espacios varios del Edificio Paraninfo de Zaragoza.
- Estudio sobre el Patrimonio Histórico Industrial de la Provincia de Zaragoza

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Gobierno de Aragón.
- Ayuntamiento de Zaragoza.
- Universidad de Zaragoza.

- Arzobispado de Zaragoza.
- Empresas Privadas.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La periodicidad va a depender del interés coyuntural y de las acciones.