

RSA PLUS 2023 - 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

28.09.2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

50

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.

Se negocia y renueva con el comite de empresa.

El seguimiento del Plan se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, emitiendo un informe anual sobre la consecución de objetivos e implantación de medidas.

Se revisará periódicamente durante toda su vigencia. Y si procede se podrán establecer nuevas actuaciones.

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

Se evalua y se realiza comisión de seguimiento.

El seguimiento del Plan se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, emitiendo un informe anual sobre la consecución de objetivos e implantación de medidas.

Se revisará periódicamente durante toda su vigencia. Y si procede se podrán establecer nuevas actuaciones.

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 realiza seguimineto conjuntamente con el comite de empresa.

El seguimiento del Plan se realizará por parte de la Comisión de Igualdad, emitiendo un informe anual sobre la consecución de objetivos e implantación de medidas.

Se revisará periódicamente durante toda su vigencia. Y si procede se podrán establecer nuevas actuaciones.

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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 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?

Compromiso con la igualdad de las empresas proveedoras y suministradoras UGT-Aragón dispone de una serie de empresas proveedoras y suministradoras (no olvidemos las subcontratas de limpieza, informática, otras) a las que se les ha trasladado nuestro compromiso por la igualdad.

Del mismo modo, estas empresas han comunicado su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con nuestra organización.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas implantadas para facilitar la conciliación

El Convenio Marco de la UGT, en su artículo 18, incluye permisos retribuidos por cuidados y adaptación de jornada, también recogidos en el informe diagnóstico.

Además el Plan de Igualdad de UGT-Aragón, vigente hasta finales de 2021, incluía una serie de medidas tales como: Disponibilidad de permiso retribuido, para asistencia con familiares de primer grado y excepcionalmente hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad a citaciones sanitarias o educativas justificadas mediante comprobante, flexibilidad horaria a la entrada y a la salida de 1 hora para toda la plantilla (sin necesidad de tener hijos en edad escolar), teniendo que estar siempre presentes en el puesto de trabajo el 83% de su jornada dentro de la franja horaria de 09:00 a 14:00 por la mañana y de 17:00 a 19:00 en el turno correspondiente de la tarde, cumpliéndose con la jornada que corresponda en el día, franja de hora de entrada y/o salida flexible, política de sustituciones en igualdad de oportunidades siempre que una persona trabajadora se acoja a una excedencia, el estudio del trabajo a distancia si el puesto lo permite, reducción e jornada y otros aspectos también recogidos en su totalidad en el informe diagnóstico, por lo que se pone de manifiesto el compromiso de la organización con el ejercicio corresponsable de la vida familiar y laboral

¿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
- 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?

Desarrollo de la actividad laboral en la comarca correspondiente

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).

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

La acordadas en el convenio marco

¿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).

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

Tanto el Convenio Colectivo de UGT, como el Plan de Igualdad de UGT-Aragón se han remitido a toda la plantilla una vez que se han aprobado. Es en estos documentos donde se recogen los permisos que facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

La Secretaría de Organización de UGT-Aragón, responsable de la gestión de RRHH, y también la RLT, han realizado la difusión de estos documentos.

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.

Medidas implantadas para facilitar la conciliación

El Convenio Marco de la UGT, en su artículo 18, incluye permisos retribuidos por cuidados y adaptación de jornada, también recogidos en el informe diagnóstico.

Además el Plan de Igualdad de UGT-Aragón, vigente hasta finales de 2021, incluía una serie de medidas tales como: Disponibilidad de permiso retribuido, para asistencia con familiares de primer grado y excepcionalmente hasta segundo grado por consanguinidad y afinidad a citaciones sanitarias o educativas justificadas mediante comprobante, flexibilidad horaria a la entrada y a la salida de 1 hora para toda la plantilla (sin necesidad de tener hijos en edad escolar), teniendo que estar siempre presentes en el puesto de trabajo el 83% de su jornada dentro de la franja horaria de 09:00 a 14:00 por la mañana y de 17:00 a 19:00 en el turno correspondiente de la tarde, cumpliéndose con la jornada que corresponda en el día, franja de hora de entrada y/o salida flexible, política de sustituciones en igualdad de oportunidades siempre que una persona trabajadora se acoja a una excedencia, el estudio del trabajo a distancia si el puesto lo permite, reducción e jornada y otros aspectos también recogidos en su totalidad en el informe diagnóstico, por lo que se pone de manifiesto el compromiso de la organización con el ejercicio corresponsable de la vida familiar y laboral

Criterios y canales para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación

Tanto el Convenio Colectivo de UGT, como el Plan de Igualdad de UGT-Aragón se han remitido a toda la plantilla una vez que se han aprobado. Es en estos documentos donde se recogen los permisos que facilitan la conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

La Secretaría de Organización de UGT-Aragón, responsable de la gestión de RRHH, y también la RLT, han realizado la difusión de estos documentos.

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.

El vigente plan de igualdad de UGT-Aragón, incluyó la revisión de dicho Plan y en su momento, se elaboró un árbol de decisiones. Esta información se difundió entre toda la plantilla y en los tabloneros de anuncios que la RLT utiliza para difundir sus comunicados e información de interés, se colocó para mayor conocimiento de la plantilla.

La RLT representante de la comisión recibirá la información de las solicitudes que se han realizado por parte de la organización, y se fijará una reunión para analizar las solicitudes.

En esta comisión se valorará de forma individual cada petición y por tanto se realizarán unas medidas de carácter general que puedan crear una situación de discriminación entre otras personas trabajadoras de la organización.

Se favorecerá de manera individual la incorporación de medidas que faciliten el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, así como medidas de adaptación de jornadas que resulten lo más favorable para la persona trabajadora.

Se podrán valorar otras medidas tales como el establecimiento de un acuerdo de flexibilidad de jornada individual (banco de tiempo, franja horaria flexible, jornada continuada en períodos no escolares, trabajo a distancia) dentro de las posibilidades de la organización y si las características del propio puesto de trabajo así lo permiten.

Durante la vigencia del protocolo, no se ha detectado ningún caso de acoso sexual ni por razón de sexo, y por tanto no se ha tenido que poner en marcha.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Se ha realizado el análisis de las retribuciones según los niveles en los que se desglosan los grupos profesionales.

la diferencia en las retribuciones efectivas, no responde a motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, sino al contrato de jubilación parcial de uno de los trabajadores, hecho que queda constatado al comparar salarios equiparados.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

UGT celebra que el convenio 190 de la OIT, aprobado en junio de 2019 y que ha recorrido un largo camino para su ratificación por España, se encuentre, por fin, en el último trámite antes de su entrada en vigor ya que este Convenio responde la histórica demanda del sindicato de crear un instrumento para proteger a las víctimas de las situaciones de violencia, acoso y violencia de género en el ámbito laboral a nivel internacional.

Como socio fundador de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de la Confederación Sindical Internacional (CSI), UGT ha reivindicado la ratificación de este convenio, así como la mejora de las leyes, los servicios y los procedimientos para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo desde su adopción en el seno de la OIT y destaca que este Convenio aborda la violencia y el acoso pero, sobre todo, incluye también la violencia y el acoso de género.

Por primera vez, en el marco internacional, con el Convenio 190 junto con la recomendación 206 que lo acompaña, hay un marco común de acción y una oportunidad única para dar forma a un futuro del trabajo basado en la dignidad y el respeto, reconociendo el derecho de toda persona a un mundo libre de estos comportamientos y prácticas intolerables.

Se trata de un convenio de especial relevancia porque reconoce este derecho a todas las personas, pero hace especial y específica mención a las mujeres y las niñas, señalando y reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mismas, por lo que tendrá gran repercusión para el avance la igualdad de género.

El Convenio reconoce como indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y factores de riesgo como los estereotipos de género, o el abuso de poder por razón de sexo. Así mismo, aborda la violencia doméstica y recoge como novedad, a nivel internacional, una definición de violencia y acoso, incluida la violencia de género en el mundo laboral.

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 definen 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.
- 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?

ASAPME refuerza la integración laboral pro salud mental a través de un nuevo convenio

con UGT

UGT incluirá a candidatos con problemas de salud mental en sus procesos de selección y en la intermediación laboral con otras empresas

El acuerdo es un paso más en la lucha por la integración ya que sólo un 14,3% de las personas con trastorno mental grave tiene un puesto de trabajo estable.

Según el nuevo convenio, UGT se compromete a favorecer la inserción laboral de personas usuarias del Servicio de Orientación Laboral de ASAPME Aragón. Para ello, el sindicato incluirá en sus futuros procesos de selección de personal y en la intermediación laboral con otras empresas o entidades a personas candidatas con problemas de salud mental derivadas por ASAPME Aragón.

Además, UGT se compromete a colaborar en los procesos de selección de puestos de trabajo que pudieran surgir en ASAPME Aragón, como los de ayuda a domicilio y asistentes personales. Para ello, pondrá a la disposición de la Asociación sus servicios especializados de formación, orientación e intermediación laboral.

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

ASAPME

UGT Aragón y la Organización Asociación para la Ayuda a Personas Afectadas por el VIH y Sida (OMSIDA) han firmado esta mañana un acuerdo de colaboración para aunar esfuerzos en la lucha por los derechos de igualdad de oportunidades y la no discriminación socio-laboral de las personas afectadas por el VIH y sida.

DFA

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

Realizamos las acciones a demanda de las organizaciones y se desarrollan en función de la agenda programada ajustada la misma a sus necesidades

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

FUNDACIÓN BERNARDO ALADRÉN ? FBA.

Se constituye la Fundación en 2001; la decisión de crear la fundación se adopta en el Comité regional que se celebra en Teruel el 13 de noviembre del 2000 y la primera etapa se prolonga hasta 2011.

Los primeros años, bajo la presidencia de Jesus Membrado y en la vicepresidencia Pilar de la Vega, se caracterizan por una febril actividad tras su puesta en marcha. Es una época en creciente expansión del sindicato y hay estrecha colaboración con La CER, no en vano su Secretario General, Jesús Membrado, ha sido el impulsor de la Fundación, es su presidente y seguirá presidiéndola cuando en 2003 deja la Secretaria General por su nueva responsabilidad como candidato a diputado por Zaragoza en el Congreso.

En ese momento, Julián Lóriz accede a la Secretaria General de UGT- Aragón.

En los últimos años de esta etapa,(2008-2010) las relaciones entre la organización y la

Fundación dejan de ser fluidas.

La segunda etapa se inicia en el 2011 con la presidencia de Paz Jiménez Seral, que preside una junta directiva dinámica y con nuevas propuestas, al frente de un patronato que continúa algunas de las líneas de trabajo de la etapa anterior en relación con la memoria histórica adquiriendo notable predicamento entre las asociaciones memorialistas, investigaciones y publicaciones; a la vez que desarrolla distintas actividades: Jornadas, Sesiones de debate y en especial las Cenas de la Fundación con periodicidad mensual .

Todas estas actuaciones se realizan en mayor o menor conexión con el sindicato y con un relativo conocimiento de las mismas por parte de los afiliados.

El funcionamiento y la realización de actividades por parte de la fundación se dan a coste cero ?circunstancia a destacar porque tiene enorme valor.

La crisis que se vive en el sindicato (económica, organizativa, de representación y de afiliación) propicia que la FBA en aras a su autonomía de funcionamiento, desarrolle sus tareas al margen y a veces en líneas no estrictamente coincidentes con la organización.

Julián Lóriz es secretario general hasta 2013 en que se configura una nueva CER, con Daniel Alastuey, actual Secretario General, al frente.

En los últimos años de este periodo (2015-2018) la relación institucional entre la fundación y la organización es casi inexistente.

Culmina esta etapa en marzo del 2019 en que la mayoría del patronato cesa en sus funciones por haber agotado su mandato.

Finalmente el 24 de septiembre se constituye un nuevo patronato y se elige a la nueva junta directiva

CONSIDERACIONES EN TORNO A LA NUEVA ETAPA DE LA FBA.

Iniciamos una nueva etapa, la tercera, con la constitución de un nuevo patronato y con la elección de una nueva Junta Directiva.

El año próximo se celebrará el vigésimo aniversario de la FBA. Esa circunstancia y el periodo congresual que se abre en la organización marcarán el plan de actuación en 2020.

A lo largo de los años la Fundación Bernardo Aladrén se ha concebido como ?instrumento de UGT para el desarrollo y la participación en el hecho cultural?. El acercamiento y la visión de la cultura se produce ?desde una postura diferenciadora y desde una perspectiva singular para tratar de ligar nuestra historia y trayectoria, las relaciones laborales y nuestra organización con el mundo de la cultura? entendiéndolo en el sentido más amplio.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Se ha intensificado la presencia de la FBA en la sociedad aragonesa con la programación y

realización de jornadas simposios, seminarios y encuentros para reflexión, con el propósito de trasladar a los afiliados y a la sociedad en general la importancia de las organizaciones sindicales y de los movimientos sociopolíticos en la consecución de la libertades y de los avances sociales en nuestro país.

Analizar y contribuir a dar respuestas a las grandes cuestiones que a todos preocupan: estado del bienestar, sistema productivo, cambio climático, demografía y despoblación, envejecimiento, inmigración, los jóvenes y empleo, el medio ambiente, feminismo y mujer.

La renovación y actualización de los contenidos de la web y nuestra participación en las redes sociales.

Desarrollo de nuevas líneas de actuación para consolidar la acción cultural de UGT contactando con entidades, colectivos y profesionales que interactúan, en los distintos ámbitos del sector: artes plásticas, música, literatura, cine, teatro.

Propiciar relaciones institucionales mediante la firma de convenios de colaboración con instituciones (Gobierno de Aragón, Diputaciones, Ayuntamientos, Universidad), con entidades y asociaciones representativas en el sector de la cultura.

Incrementar las relaciones con las fundaciones del sindicato, en el ámbito confederal, federal, de nacionalidad o autonómico, así como con otras de distintas organizaciones, instituciones o entidades.

Ancla Potenciar la figura de ¿los amigos de la Fundación? ya existente, entre los afiliados principalmente y también entre la ciudadanía aragonesa.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo de los años la Fundación Bernardo Aladren se ha concebido como ¿instrumento de UGT para el desarrollo y la participación en el hecho cultural?. El acercamiento y la visión de la cultura se produce ¿desde una postura diferenciadora y desde una perspectiva singular para tratar de ligar nuestra historia y trayectoria, las relaciones laborales y nuestra organización con el mundo de la cultura? entendiéndolo en el sentido más amplio.

Nos encontramos, pues, en el inicio de una nueva etapa en la Fundación que se ha de definir por su estrecha vinculación con la UGT.

Las líneas de actuación se caracterizarán por:

El apoyo, acompañamiento y compromiso del Fundador en el discurrir de la fundación.

La continuidad en las tareas que se han venido realizando desde el principio de nuestra andadura en relación con la memoria histórica, investigación y publicaciones sobre hechos y protagonistas del socialismo en Aragón.

El refuerzo de trabajos iniciados, interrumpidos o no completados, en especial la actualización del archivo.

Intensificar la presencia de la FBA en la sociedad aragonesa con la programación y realización de jornadas simposios, seminarios y encuentros para reflexión, con el propósito de trasladar a los afiliados y a la sociedad en general la importancia de las organizaciones sindicales y de los movimientos sociopolíticos en la consecución de la libertades y de los avances sociales en nuestro país.

Analizar y contribuir a dar respuestas a las grandes cuestiones que a todos preocupan: estado del bienestar, sistema productivo, cambio climático, demografía y despoblación, envejecimiento, inmigración, los jóvenes y empleo, el medio ambiente, feminismo y mujer.

La renovación y actualización de los contenidos de la web y nuestra participación en las redes sociales.

Desarrollo de nuevas líneas de actuación para consolidar la acción cultural de UGT contactando con entidades, colectivos y profesionales que interactúan, en los distintos ámbitos del sector: artes plásticas, música, literatura, cine, teatro.

Propiciar relaciones institucionales mediante la firma de convenios de colaboración con instituciones (Gobierno de Aragón, Diputaciones, Ayuntamientos, Universidad), con entidades y asociaciones representativas en el sector de la cultura.

Incrementar las relaciones con las fundaciones del sindicato, en el ámbito confederal, federal, de nacionalidad o autonómico, así como con otras de distintas organizaciones, instituciones o entidades.

Ancla Potenciar la figura de 'los amigos de la Fundación' ya existente, entre los afiliados principalmente y también entre la ciudadanía aragonesa.

Dichas acciones se trasladan en el ámbito temporal anual en función de las diferentes agendas de actos de la FBA