

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**GESTIÓN TRIBUTARIA TERRITORIAL, S.A.**

CIF:A81957367

C/Alfonso I nº:17, planta 7ª.

50003 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

17/09/2024

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

813 personas (500 mujeres, 313 hombres)

### 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, un plan específico de conciliación

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

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL:

- Potenciar la oferta de formación on line.
- La formación presencial tenderá a organizarse dentro del horario laboral y en todo caso no podrá superar el 50% fuera de la jornada.
- El personal con contrato suspendido por excedencia por guarda legal o cuidado de familiares, y que por dicho motivo no hubieran podido asistir a los cursos de formación en ese período, podrán solicitar previamente a su reincorporación, el material de la formación impartida.
- Potenciación de la información sobre permisos, reducciones de jornada y modalidades de excedencias existentes.
- Posibilidad de personalizar el horario en los casos de reducción de jornada según necesidades. Se establece un período mínimo de tres meses de permanencia en el horario solicitado y aprobado.
- Establecer con carácter general, acumulación de horarios permitiendo 4 tardes libres a la semana.
- En horario de jornadas partidas existirá la flexibilidad horaria en los tiempos de comida en un tramo de una hora u hora y media de descanso. - Existencia de jornada intensiva en período estival.
- Acumulación del permiso del cuidado del menor lactante en jornadas completas de forma continuada o no al permiso de maternidad/paternidad, comunicada la intención antes de la

finalización del permiso de maternidad/paternidad.

- Ampliación del derecho de reducción de jornada por cuidado de un menor hasta que éste tenga 14 años. Desde que el descendiente tiene 12 años y hasta los 14 se formalizara un contrato a jornada parcial con derecho a retorno a la jornada completa. El retorno a la jornada completa durante esos dos años se hará a petición del trabajador o trabajadora, y la empresa, en función de las necesidades del servicio, tendrá un plazo de tres meses para hacerlo efectivo. Los límites mínimos y máximos de reducción de jornada se ajustarán a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (mínimo 1/8 parte de la jornada y máximo del 50% de la jornada).

- Ampliación del límite de tres años de excedencia para el cuidado de descendientes hasta cinco años.

- Ampliación del límite de dos años de excedencia para el cuidado de una persona de la familia en situación de dependencia hasta cuatro años.

-Ampliación del período de reserva del puesto de trabajo por excedencia del cuidado de descendientes o del cuidado de un familiar hasta segundo grado en situación de dependencia de 1 año a 3 años.

- Mejora de las condiciones y ampliación de las causas de excedencia previstas en el Artículo 30 del convenio, en concreto:

a) posibilidad de fraccionar las excedencias en cuatro períodos de 1 semana cada uno (en lugar de dos períodos de 15 días).

b) Y se amplía para los siguientes supuestos: 1) Cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por motivos de edad, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y 2) Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

-Posibilidad de traslado de centro de trabajo a uno más cercano al domicilio del trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares considerando las necesidades del servicio.

- Incluir un crédito de 15 horas anuales para visitas al médico para atender la salud de familiares de primer grado de consanguinidad (descendientes/ascendientes de primer grado de consanguinidad) y cónyuge.

- Para el personal desplazado a otros centros de trabajo en estancias prolongadas de más de una semana, ofrecer la posibilidad de vuelta a casa cada quincena con cargo a la empresa de los gastos correspondientes.

- Disfrute de derechos de forma simultánea en el caso de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa.

-En el caso de traslado de puesto de trabajo distinto del centro habitual, la condición de responsabilidades familiares será un elemento a considerar como criterio para su no traslado.

-Posibilidad de fraccionar en horas uno de los días libre disposición para asuntos propios que establece el convenio.

-Permiso no retribuido a la persona progenitora distinta a la madre biológica para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo acuerdo con su responsable de la forma de recuperación de este tiempo. Este permiso está supeditado a las necesidades organizativas sobre todo si ambos progenitores trabajan en la empresa y/o en el mismo departamento/oficina.

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS: ÓPTICA DE GÉNERO:

-Puesta a disposición de las empleadas de un reconocimiento ginecológico anual gratuito

en el marco de las revisiones médicas: + Exploración ginecológica + Exploración mamaria + Colposcopia + Citología + Ecografía ginecológica Mamografía (a criterio médico).

- Incorporación en el reconocimiento médico dentro de las pruebas de analítica un marcador específico PSA para detectar problemas de próstata en varones a partir de 45 años.

-Posibilidad de teletrabajo al 100% a partir de la semana 33 de gestación.

OTRAS:

-Adaptaciones puntuales de horarios y posibilidad de reducción de jornada y salario para aquellas personas que estén cursando estudios oficiales considerando las necesidades del servicio.

**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**

Tenemos un apartado de consultas y propuestas en la intranet de la empresa, abierto a todos los empleados, desde el que se puede valorar el cumplimiento de las medidas de conciliación implantadas por la empresa.

**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 valora anualmente el uso de las medidas de conciliación y su distribución por sexo.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

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

El sistema de gestión que tenemos es interno.

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.).
- 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?**

Incluir un crédito de 15 horas anuales para visitas al médico para atender la salud de familiares de primer grado de consanguinidad (descendientes/ascendientes de primer grado de consanguinidad) y cónyuge. Ampliaciones:

- En el caso de tener un 2º hijo/a, el crédito horario se ampliará en 5 horas adicionales anuales.
- Para aquellos empleados con un tercer y/o cuarto hijo/a, se otorgarán 3 horas adicionales anuales por cada uno de estos hijos.
- Si el hijo o hija padece una minusvalía o enfermedad grave, el tiempo de crédito horario se computará como si se tratase de dos hijos.

**¿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, forosâ?!
- 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 â?!)
- 7. Otras

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

Instalación de enchufes para patinetes eléctricos.  
 Aparcabicis.  
 Instalación de carga para vehículos eléctricos en SSCC.

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!) )
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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?**

Revisiones urológicas anuales.  
Regalos por nacimiento de hijos.  
Regalo en Navidad.  
Celebración de comida navideña.

#### **¿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.
- 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?**

Posibilidad de fraccionar en horas uno de los días de libre disposición para asuntos propios que establece el convenio.  
Posibilidad de solicitar permisos individuales de formación en horario laboral, cuando se trate de formación relacionada con el desempeño del puesto de trabajo.

### **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)**

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.**

El plan de Igualdad de gtt está publicado en la intranet interna de la empresa a disposición de todos los empleados, este plan fue registrado el 23/11/2020 en el registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La ruta de acceso a REGCON para consultar el I Plan de grupo gtt es:  
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?pagina=67>

El código/identificador de nuestro registro es: 90140703112024

El plan de igualdad de gtt (vigente hasta el 2024) ya no está accesible en REGCON por sustitución del Primer Plan de Grupo GTT (GTT, Gesmunpal, APS, GADD, BIDCO)

**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.**

Una vez transcurridos dos años de vigencia de nuestro II Plan de Igualdad, hemos elaborado un informe de evaluación intermedio para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer las medidas de ajuste necesarias.

El I Plan de Grupo GTT, ya puesto en marcha, contempla medidas, indicadores y evaluaciones anuales para el seguimiento del Plan. Cuenta con una comisión de seguimiento de la que forma parte la empresa y la RLPT.

**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?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

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

Algunas de estas medidas son:

- Tenemos contacto directo y permanente con centros, asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad que nos van remitiendo personas que puedan trabajar en nuestra organización. En ese sentido nuestro objetivo no es solo cumplir con el 2% sino incorporar a todas las personas con discapacidad que tienen un perfil acorde a nuestras funciones. En los procesos de selección siempre tienen prioridad frente al resto de candidatos. Tenemos una media anual del 3,25%
- Tenemos convenio de prácticas firmado con instituciones de formación de personas con discapacidad y facilitamos las prácticas profesionales incluso en perfiles que no se ajustan a nuestras tareas.
- Realizamos donaciones económicas todos los años a ONG, asociaciones, fundaciones de personas con discapacidad y participamos en talleres y actividades para promover su inserción laboral.
- Hemos firmado nuestro compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas que incluye el OSD 10: reducción de las desigualdades. - Ecovadis nos ha otorgado la medalla de oro por nuestra gestión de la RSC incluida la integración 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.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

Compromiso firmado con Pacto Mundial.

**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.
- 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.

**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.

## **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.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Apoyo económico y compra de productos a ONGs.  
Donación de equipos informáticos a centros escolares.  
Donación de juguetes por parte de los empleados y de la empresa en campañas de Navidad.  
Colaboración con asociaciones en campañas de sensibilización.  
Reforestación cala Cantalar Alicante.  
Participación y patrocinio de torneos deportivos solidarios.

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

Asociación Alzheimer  
UNICEF  
Asociación española contra el cáncer  
Fundación Iniciativa Social  
Fundación Grandes Amigos  
Cruz Roja  
ONG GEA  
Banco de Alimentos  
ICODESS  
APNEA  
Fundación Adecco  
COCENFE  
ONG Bienestar Emocional  
Fundación San Rafael  
APSA

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

Apoyo económico anual.  
Donación de equipos informáticos en función de la acumulación. Acción recurrente.  
Donación de juguetes en campaña navideña.

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Nuestro compromiso empresarial con la sociedad de colaborar en la mejora de la suficiencia económica de las Administraciones tributarias clientes se complementa con otra serie de medidas dirigidas a la sociedad en general y enmarcadas en las líneas de actuación de la RSC. Entre algunas de esas medidas destacan la realización de actividades de promoción cultural y deportiva y el fomento de la cultura y de la responsabilidad tributaria. Apostamos por la innovación, la tecnología y la difusión del conocimiento tributario para aprovechar todo el potencial de las instituciones públicas. Y por ello somos habituales patrocinadores y colaboradores de organizaciones que abogan por todos estos valores.

Somos patrocinadores habituales del Congreso Novagob de Innovación Pública, de los congresos que organiza el Consejo General de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local (COSITAL) así como del que organiza el Congreso Nacional de

Innovación y Servicios Públicos (CNIS) con el objeto de favorecer la sinergia de los conocimientos entre las diferentes instituciones.

Colaboramos económicamente con la Asociación de Letrados de la Administración Local, con sede en Zaragoza, que cuenta entre sus finalidades la de difusión de un mejor conocimiento del ordenamiento jurídico, con especial referencia al ámbito local.

Colaboramos también con la Asociación de inspectores locales y el Congreso de Haciendas Locales, que extiende sus efectos en todo el territorio nacional.

Por otra parte, en el grupo gtt contribuimos a apoyar la práctica del deporte entre los empleados, para ello se han diseñado y regalado equipaciones de diferentes actividades deportivas (running, baloncesto, ciclismo). También se facilita ayuda económica para la organización de torneos en los que participan empleados (pádel, fútbol).

En 2023 hemos sido patrocinadores de la Gran Fiesta del Municipalismo que organizó el Periódico de Aragón en Zaragoza con el objetivo de difundir la labor que se realiza desde los municipios, fomentando la cultura democrática y promoviendo la colaboración entre instituciones.

En 2023 colaboramos como patrocinadores en la I Andada Solidaria de Ariza por la inclusión y la discapacidad, en la que se fomenta la convivencia entre vecinos con actividades como una andada popular y la celebración de un torneo de fútbol femenino.

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

Foro del Municipalismo Zaragoza.

Congreso NOVAGOB de innovación pública.

Consejo General de Secretarios, Interventores y Tesoreros de la Administración Local(COSITAL).

Congreso Nacional de Innovación y Servicios Públicos (CNIS).

Asociación de Letrados de la administración local.

Asociación de inspectores locales.

Congreso de Haciendas Locales organizado por la Universidad Juan Carlos I.

Asociación Bienestar emocional para todos.

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

Varias veces al año, participación periódica, en función de la celebración de los diferentes congresos y actividades.

### **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R\\_4N2M3WowORwYy89](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseld=R_4N2M3WowORwYy89)

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

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

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

En el portal web interno del grupo gtt se difunden materiales de sensibilización de las distintas áreas prioritarias para el grupo (y en las que tiene capacidad de influencia y actuación):

- ODS 3: Salud y Bienestar.

Ej: - Protocolos de seguridad y salud en el trabajo con recomendaciones colectivas e individuales.

- ODS 4: Educación de Calidad.

Ej: - Promoción de acuerdos con centros educativos para proyectos educativos.

- ODS 5: Igualdad de Género

Ej: - Difusión de campañas de entidades colaboradoras con motivo de días señalados (8M, 25N)

- ODS 7: Energía Asequible y no contaminante

Ej: - Difusión de avances en ahorro energético por parte de la empresa así como de acciones individuales para reducir la contaminación.

- ODS 10: Reducción de las Desigualdades

Ej: - Reducción de brecha salarial de género y promoción de salarios más equilibrados entre todo el personal. Comunicaciones de incentivos a la plantilla.

- ODS 13: Acción por el clima

Ej: - Difusión de acciones de reforestación o vigilancia medio ambiental en colaboración con administraciones públicas y organizaciones no gubernamentales.

- ODS 16: Paz, Justicia e instituciones Sólidas

Ej: - Participación y difusión de encuentros con administraciones públicas en las que promocionamos la gestión tributaria al servicio del bienestar de la personas.

- ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos

Ej: - Publicaciones de las colaboraciones con entidades del tercer sector.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

Nuestra empresa cuenta con personal dedicado a recoger información vinculada a la sostenibilidad, a las memorias no financieras y a la reciente CSRD de la Unión Europea. A partir del ejercicio 2024, además, se crea el área de sostenibilidad con el objetivo de ser más proactivos y líderes del cambio.

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

**En caso afirmativo, información adicional**

Nuestra organización está, durante el ejercicio 2024, diseñado la hoja de ruta de sostenibilidad en la que se contemplan impactos en los ODS. Es un trabajo que, todavía, no está finalizado.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

No contamos con Plan de Acción de ODS aunque sí actuamos en líneas prioritarias para la empresa desde su creación como lo son la igualdad de género, la reducción de desigualdades o la lucha por el medio ambiente y la acción por el clima.

A nivel organizativo el departamento de Gestión de Personas trabaja por la igualdad de género, de trato y por la reducción de las desigualdades. Además desde la empresa se impulsa la reducción del consumo energético, la reconversión de nuestro consumo en fuentes renovables y la reducción del volumen de actividades contaminantes (viajes, presencialidad en la oficina, desplazamientos de contribuyentes...) ofreciendo alternativas. (reuniones virtuales, trabajo telemático, oficina virtual tributaria...)

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Se mantiene un diálogo permanente con la RLPT del grupo gtt para promover acciones positivas en los ODS. Además, las actividades y acciones vinculadas, se publicitan y se promueve su participación entre las personas trabajadores con el objetivo de que el impacto y el alcance presente y futuro de las acciones sea el mayor posible.