

RSA - PYMES

Empresa evaluada

UGT ARAGÓN

CIF:G50568674

C/Joaquín Costa nº:1, 3º.-

50001 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

UGT ARAGÓN

02 - Dirección - CP - Población

C/Costa nº 1 . 3 Planta 5001 Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Sindical

04 - Año comienzo actividad.

28.05.1993

05 - Número de personas empleadas

64

06 - Persona contacto

Jose De Las Morenas De Toro

07 - E-mail contacto

jdelsmorenas@aragon.ugt.org

08.- Página web

www.ugtaragon.es

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional,

educación, formación, etc)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1 Información adicional

UGT Aragón testea constantemente los cambios sociales, económicos y políticos a nivel mundial, estatal, territorial y local con el objeto de adaptar su estrategia y tácticas a un escenario en rápida evolución.

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

No

2.1. Información adicional

En general, el pequeño tamaño de cualquier tipo de organización no facilita ni la capacidad de respuesta ni articulación de actuaciones proactivas; aunque esta realidad no sólo está condicionada por el tamaño sino también por la cultura de cada organización.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Estamos alineados con los ODS y sus metas

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

4.1. Información adicional

Debido a la naturaleza de nuestro objeto social, todo nuestro presupuesto se destina al cumplimiento de fines sociales.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

5.1. Información adicional

Debido a la naturaleza de nuestro objeto social, a nuestra cultura organizacional y a nuestra metodología de actuación tenemos identificacados a nuestros stakeholders ya que, entre otras cuestiones, la consecución de nuestras metas se basa en la coordinación y en el trabajo conjunto con todos ellos.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

Dado que las expectativas e intereses de nuestros stakeholders están en continua evolución, hemos tenido que implementar distintos instrumentos que nos permitan, a través del contacto diario con todos ellos, responder a sus demandas (expresadas y no expresadas).

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

7.1. Información adicional

Además de los Estatutos y la normativa interna de UGT Aragón, se dispone de un "Código Ético de UGT" que fue aprobado por el 6º Comité Confederal celebrado en Madrid los días 30 y 31 de mayo de 2012. A pesar de que se trata de un documento revisable, hasta el momento no se ha considerado necesaria su actualización.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

Para UGT Aragón es prioritario que todas las personas involucradas en su acción sean, no solo conocedoras, sino también partícipes de nuestra cultura organizacional.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

9.1. Información adicional

A pesar de que el objeto de nuestra actividad está directamente relacionado con la RS, todavía no hemos documentado una estrategia en esta materia. A pesar de ello, somos

conscientes de esta necesidad y hemos empezado a trabajar en el borrador de un primer Plan.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

La satisfacción de las demandas de los trabajadores en general y de nuestros afiliados en particular es un indicador clave para evaluar nuestra actividad. A través de los distintos Organismos (distintos servicios de UGT Aragón, Dptos., secciones sindicales, comités de empresa, comarcas, sectores de actividad, federaciones, etc) que componen UGT Aragón disponemos de instrumentos que nos permiten conocer la satisfacción con nuestra actividad en distintos espacios.

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

Las mejoras de servicio que implementamos van acompañadas se testan a para garantizar su eficacia y eficiencia. En función de la naturaleza de las mejoras introducidas, éstas se testan previamente con carácter experimental antes de incorporarlas a nuestra cartera de servicios de forma definitiva.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

Dada la rápida evolución de nuestra realidad social, de las características de las relaciones industriales y del mercado laboral nos vemos obligados a redefinir y actualizar continuamente nuestros servicios y productos de forma que estos respondan eficazmente a unas necesidades cambiantes.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o

de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

Los servicios que son prestados desde un sindicato de clase reúnen unas características y peculiaridades que los diferencian de forma clara de otros servicios prestados por empresas mercantiles. Dada la naturaleza incierta del resultado final en algunos de estos servicios (asesoramiento legal y defensa en sede judicial, negociación de convenio colectivo, inserción laboral, formación, etc), en todo momento se mantiene informado al cliente de la naturaleza de este servicio, de los derechos que les amparan y de las obligaciones a las que deben hacer frente.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

Los servicios que son prestados desde un sindicato de clase reúnen unas características y peculiaridades que los diferencian de forma clara de otros servicios prestados por empresas mercantiles. Dada la naturaleza incierta del resultado final en algunos de estos servicios (asesoramiento legal y defensa en sede judicial, negociación de convenio colectivo, inserción laboral, formación, etc), en todo momento se mantiene informado al cliente de la naturaleza de este servicio, de los derechos que les amparan y de las obligaciones a las que deben hacer frente.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

Por coherencia con nuestra actividad sindical, UGT Aragón considera una prioridad la satisfacción de las personas empleadas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

18.1. Información adicional.

Por coherencia con nuestra actividad sindical, UGT Aragón considera una prioridad el garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre sus personas empleadas.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Por coherencia con nuestra actividad sindical, UGT Aragón considera una prioridad el garantizar la existencia de mecanismos y medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestras personas empleadas.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

20.1. Información adicional.

Por coherencia con nuestro objeto social, UGT Aragón considera una prioridad el garantizar la existencia de mecanismos y procedimientos que garanticen el acceso a la formación continua de todas nuestras personas empleadas.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo, en función de las necesidades de cada departamento y/o de cada puesto de trabajo.

21.1. Información adicional.

Actualización de la formación de manera continua

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Existe una evaluación de riesgos en la que han participado de manera activa las personas

empleadas y se realizan acciones de concienciación y adquisición de competencias

22.1. Información adicional.

Actualmente con el desarrollo del plan de riesgos psicosociales

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

23.1. Información adicional.

Se estudia el marco ético de los proveedores, así como la compra de proveedores de proximidad

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal, y aspectos sociales.

24.1. Información adicional.

Se realiza análisis sobre los diferentes proveedores y su marco de relaciones laborales y compromisos éticos

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

25.1. Información adicional.

A pesar de que UGT Aragón carece de un Plan de Colaboración en proyectos sociales con carácter de documento estratégico, si tenemos claramente identificados nuestros objetivos y nuestra práctica cotidiana en este campo ha ido definiendo una metodología y un sistema de seguimiento.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos, revisión de resultados obtenidos y medición de impactos.

26.1. Información adicional.

Dada nuestra naturaleza de sindicato de clase debemos definir y desarrollar nuestra estrategia de forma que nuestra actividad sindical contribuya a satisfacer las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestra comunidad. Consideramos que sólo a través de esta vía podemos contribuir al desarrollo socioeconómico de nuestro territorio.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

27.1. Información adicional

Debido a nuestra peculiar actividad, todas las actuaciones que desarrollamos en materia social deben ser compartidas por nuestras personas empleadas y por el resto de nuestros stakeholders, ya que sin su colaboración sería imposible la consecución de nuestras metas.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

28.1. Información adicional

La comunicación es un instrumento básico en la actividad sindical, por lo que UGT Aragón planifica la comunicación de sus objetivos, actuaciones y resultados y, obviamente, se evalúan sus impactos en los medios y redes.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar

residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

29.1. Información adicional.

UGT Aragón tiene un plan de actuación para la reducción del consumo de energía y emisiones de CO2 en todas sus sedes de la C.A.

Se realiza un control del consumo de combustible de los vehículos propiedad del sindicato.

Se controla el consumo de agua del Centro de Formación "Arsenio Jimeno".

Anualmente se revisan las buenas prácticas en materia de gestión ambiental y se difunden entre los trabajadores y las trabajadoras, así como entre usuarios y usuarias de servicios e instalaciones del sindicato.

El compromiso de la organización sindical recoge también aspectos como compras responsables, productos sostenibles, comercio justo, eficiencia energética, uso racional del agua, prevención de residuos, reducción de tóxicos,...., entre otros.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

30.1. Información adicional.

UGT Aragón tiene un plan de actuación para la reducción del consumo de energía y emisiones de CO2 en todas sus sedes de la C.A.

El sindicato está adherido a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías Limpias y tiene un Plan de Acción de Reducción de Emisiones de CO2 para el Centro de Formación "Arsenio Jimeno".

Periódicamente se informa internamente y externamente de los resultados de las acciones que se llevan a cabo. Se publican en diferentes medios de comunicación los resultados.

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

32.1. Información adicional

UGT Aragón en su compromiso por la protección y conservación del medio ambiente, comunica de forma periódica tanto internamente como externamente no sólo los resultados de las actuaciones que lleva a cabo, sino los planes de acción, las medidas que se van a poner en marcha, el seguimiento.

La comunicación se apoya en campañas adicionales y se aprovecha la sinergia de la campaña ambiental para presentar resultados de indicadores propios y fomentar actuaciones hacia el exterior, que puedan servir como motor para el cambio.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

- 1 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 2 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 3 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 5 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 6 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 7 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Capacitar a las personas de la empresa
- 10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Grado de coherencia entre Valores de la Organización, Misión, Visión y Estrategia..

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Innovación y proyección externa de nuestras actuaciones.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los

que más impacta?

Si

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales 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.