



COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

D. JAVIER HERNÁNDEZ GARCÍA, con DNI 37.283.408-V, en calidad de Lugarteniente del Justicia de Aragón, en representación de la Institución del Justicia de Aragón, con C.I.F. S-5090001-H, y domicilio en C/ DON JUAN DE ARAGÓN, 7 de ZARAGOZA en uso de las atribuciones que me confieren la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, declaro que la entidad a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados en el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Asimismo declaro que dicha entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social.

En Zaragoza, a 21 de julio de 2023

Javier Hernández García

Lugarteniente en funciones de Justicia de Aragón

PRINCIPIOS DEL PLAN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN

1.- TRANSPARENCIA

Ser una organización ejemplar y transparente en el ejercicio de su actividad. Con un cumplimiento inexcusable de la legalidad, que implica la obligación sin excepciones de cumplir con la legislación y la normativa interna que, en cada caso, resulte aplicable a las actividades de la organización. Para ello, se promueve una estructura de Gobierno Corporativo robusto que asegura la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones y en sus actuaciones.

Poner a disposición de usuarios/clientes, proveedores, financiadores, donantes y sociedad en general, de forma accesible y clara, información suficiente que garantice la transparencia y las buenas prácticas de la organización, en especial, en lo referente a la gestión de fondos públicos.

2.- SOSTENIBILIDAD

Incorporar de forma activa criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la organización, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad y, por tanto, en la comunidad en la que opera. Contribuir de esta manera a la sostenibilidad de la propia organización y al desarrollo de las sociedades en las que se practican. Establecer un diálogo con los interlocutores y adquirir compromisos con sus grupos de interés.

3.- RESPETO A LAS PERSONAS EMPLEADAS Y VOLUNTARIAS

Promover en todo momento unas relaciones profesionales basadas en el respeto a la dignidad de los demás, colaboración, equidad y comunicación, que propicien un buen ambiente de trabajo. Realizar actuaciones para:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Promover la seguridad, salud e higiene en el espacio de trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejores prácticas en la materia.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual, cultural y/o por razón de sexo).
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la organización para su inserción.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas y voluntarias.
- Vincular la promoción y el reconocimiento de las personas empleadas y voluntarias a sus condiciones de mérito y capacidad.

4.- EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Apostar por la excelencia en la gestión y la mejora continua para prestar los mejores servicios a los usuarios/clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con los usuarios/clientes se basan en:

- Ofrecer a los usuarios/clientes productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Ser claros en la difusión de los productos y servicios de forma que el usuario/cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la organización de modo que sus usuarios/clientes y sus financiadores y donantes obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar la calidad, eficacia y eficiencia de los productos y servicios de la organización y atender de forma rápida y eficaz las quejas y reclamaciones.
- Evitar ofrecer beneficios o ventajas a unos usuarios/clientes en perjuicio de otros.

Así mismo, por ser una garantía para el consumidor, una vía rápida y gratuita de solución de conflictos y una alternativa eficaz al procedimiento judicial, nos comprometemos a adherirnos al Sistema Arbitral de Consumo (Aplicable sólo en el caso de venta directa al consumidor).

(LINK INFORMACIÓN Y ADHESION:

<https://www.aragon.es/-/arbitraje-de-consumo>

5.- RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES

Para todas las personas de la organización y, en concreto, para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, exigir una relación ética y responsable con los proveedores, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido, promover actuaciones destinadas a:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la organización y vayan alineados, en la medida de lo posible, con la organización.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- Respetar y gestionar una adecuada política de conflicto de intereses aplicable de forma especial a los miembros de los órganos de dirección de la organización.

6.- RESPETO AL MEDIOAMBIENTE

Fomentar el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas se impulsan:

- Acciones encaminadas a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.

- Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.
- Calcular la huella de carbono de la Institución, establecer medidas de reducción y compensar dicha huella para alcanzar la neutralidad y obtener los sellos calcula/reduce/compensa de la OECC, así como el sello CeroC02.
- Difundir el compromiso de la Institución con el medio ambiente a través de los diferentes canales de comunicación escrita o audiovisual, redes sociales y de forma muy especial a través del portal web del Justicia de Aragón.

7.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

- El Justicia de Aragón reafirma su compromiso a favor de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, así como de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres. La pandemia ha significado un retroceso en la protección de los derechos de las mujeres, la reactivación económica y social es una oportunidad para implementar cambios en la estructura de la sociedad, de modo tal que esta pueda ser más igualitaria en un futuro.
- Las y los representantes de las instituciones integradas en la FIO entre los que se encuentra El Justicia de Aragón firmaron en el año 2021 el Pronunciamiento 6/2021 de la Asamblea General de la FIO sobre la “Pandemia, Buena Administración y Derechos Humanos de las Mujeres” a través del cual emiten sugerencias y recomendaciones a las administraciones implicadas al objeto de garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación.
- En el ámbito interno de funcionamiento de la Institución la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de recursos humanos. Con estas premisas El Justicia de Aragón aprobó el plan de conciliación previa participación de las partes implicadas.
- El Justicia de Aragón ha aprobado el Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación entre Mujeres y Hombres.
- El Justicia de Aragón ha firmado la Carta de la Diversidad comprometiéndose con los diez principios que está propugna.

8.- ODS

- El Justicia de Aragón manifiesta el compromiso público de la Institución con los ODS. Ha definido aquellos que mayor impacto tienen en la misma, las metas y los objetivos propios alrededor de dichas metas.
- Difundir el compromiso de la Institución con los ODS a través de los diferentes canales de comunicación escrita o audiovisual, redes sociales y de forma muy especial a través del portal web del Justicia de Aragón.

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

CIF:S5090001H

C/D. Juan de Aragón nº:7.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

El Justicia de Aragón

Forma jurídica

Institución pública

Número de socios (en caso de asociaciones)

.

Número de miembros Junta/Patronato

Institución unipersonal

Dirección - CP - Población

Calle Don Juan de Aragón, 7

50001 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Comunidad Autónoma de Aragón

Actividad principal

Tiene como misión la protección y defensa de los derechos y libertades individuales o colectivos reconocidos en el Estatuto, la tutela del ordenamiento jurídico aragonés velando por su defensa y aplicación, y la defensa del Estatuto.

Colectivo principal atendido

1. Para la efectiva protección y defensa de los derechos individuales y colectivos reconocidos por el Estatuto de Autonomía podrán dirigirse al Justicia de Aragón solicitándole que actúe en relación con la queja que formulen:

a) Las personas físicas o jurídicas que manifiesten un interés legítimo relativo al objeto de la queja. No será impedimento para este derecho la nacionalidad, la residencia, la minoría de edad, la incapacidad legal del sujeto, el internamiento en un centro penitenciario o de reclusión ni, en general, cualquier relación de sujeción o dependencia especiales de una administración o de un poder público.

b) Los Diputados de las Cortes de Aragón, las Comisiones de Investigación y, también, la que se encargue de las relaciones con el Justicia.

c) Los miembros de las Corporaciones Locales podrán solicitar la intervención del Justicia en su ámbito territorial.

2. La correspondencia y otras comunicaciones que las personas privadas de libertad por el hecho de encontrarse en centros de detención, de internamiento o de custodia quieran tener con el Justicia de Aragón, gozarán de las garantías establecidas por la legislación vigente para la comunicación con Jueces y Tribunales.

Año comienzo actividad.

La Institución tal y como se concibe en la actualidad está regulada por la ley 4/1985 de 27 de junio y su funcionamiento comenzó en 1987.

Número de personas empleadas - media anual

25

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

9

Número de voluntarios

Ninguno

Persona contacto

M^a Jesús Lite Martín
Secretaria General

E-mail contacto

mjlite@eljjusticiadearagon.es

Página web

<http://eljjusticiadearagon.es/>

GENERAL

Las organizaciones que se hallan a la vanguardia en la creación de modelos de negocio novedosos han descubierto que el compromiso de abordar problemas sociales puede ser un aspecto clave a la hora de favorecer una cultura de organización, y una propuesta de valor que puede conducir a unos beneficios y rendimientos elevados a la par que se promueve el crecimiento económico, sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (ODS 8).

Las organizaciones responsables tienen en cuenta aspectos como su influencia y responsabilidad sobre otros y la evaluación de sus impactos (cambios positivos o negativos en la sociedad), lo que contribuye a la construcción de infraestructuras resilientes, la promoción de una sociedad de progreso inclusiva y sostenible y el fomento de la innovación (ODS 9), sustentados en unos principios de actuación responsable a seguir:

-Responsabilidad: poder responder por las decisiones o actividades de la organización, los impactos en la sociedad o el medio ambiente ante las autoridades legales y sus grupos de interés.

-Transparencia: apertura en las decisiones y actividades que afectan a la sociedad, a la

economía o el medio ambiente, y la voluntad de comunicarlas de una manera clara, precisa, oportuna, honesta y completa.

-Ética: impulso a comportamientos que son acordes con los principios aceptados del derecho y la buena conducta en el contexto de una situación concreta y de acuerdo con los estándares y normas nacionales o internacionales.

-Respeto y conocimiento de los grupos de interés o stakeholders, individuales o grupales, que tienen interés en alguna decisión o actividad de la organización.

-Cumplimiento de la ley

-Cumplimiento de los derechos humanos y su importancia a la hora de respetarlos y promoverlos.

Uno de los aspectos más significativos en la gestión responsable es la proactividad y anticipación de la organización a la hora de conocer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Disponer de una organización alineada con, y apoyada, por sus stakeholders da la posibilidad de contar con auténticos embajadores de la marca que contribuyen a generar confianza, incrementar la reputación de la organización y, con ella, el cumplimiento de su misión.

Otro aspecto fundamental para las organizaciones sin ánimo de lucro, sean de carácter social, sanitario, cultural, científico, medioambiental, deportivo, educativo, etc., es la necesidad de comunicar bien y ser transparentes. Saber transmitir qué hacen, cómo lo hacen y por qué lo hacen forma parte de su propia esencia.

Este bloque del cuestionario incluirá preguntas sobre cómo las organizaciones se enfrentan a contextos, conceptos y tendencias novedosas con el objetivo de valorar cómo dan respuesta e incorporan estos aspectos en su gestión diaria de forma responsable y sostenible en el tiempo. En este sentido, las preguntas se desglosarán en los siguientes ámbitos y se desarrollarán preguntas para responder a cuestiones como:

-Tendencias globales: importancia para su organización y la forma de incluir en su gestión diaria, los distintos retos económicos, sociales y ambientales.

-Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales: inclusión de nuevas formas de gestión alineadas con la estrategia de la organización.

-Diálogo con los grupos de interés/stakeholders: conocimiento de sus grupos de interés y vías de comunicación definidas con ellos.

-Transparencia y buen gobierno de la organización: existencia de protocolos/pautas de actuación/códigos de conducta a disposición de las personas que trabajan en la organización.

-Comunicación: transmisión de una imagen fiel de la organización, de una utilización responsable de recursos recibidos y generados, de una respuesta adecuada a necesidades sociales existentes.

-Plan de Responsabilidad Social: existencia de planes de actuación, seguimiento y evaluación integrados en la estratégica de su organización.

Tendencias Globales

Análisis de la importancia para su organización y la forma de incluir en su gestión diaria, los distintos retos económicos, sociales y ambientales.

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.)

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

La Institución va más allá de la tramitación de quejas de los ciudadanos como mecanismo para la defensa de los derechos y libertades individuales y colectivas de la ciudadanía aragonesa. Ésta tiene el compromiso de detectar -perse- y abordar de manera proactiva necesidades sociales a través de otras herramientas como la mediación, las mesas de trabajo y otras formulas variadas de gobernanza. Ello favorece una cultura organizativa que conduce a una mayor consecución de los objetivos en tanto que favorece la colaboración interinstitucional, por otra parte actúa con carácter no solo correctivo sino fundamentalmente preventivo. Este carácter proactivo de la Institución tiene por objeto generar impactos positivos en la sociedad de manera que se edite la presentación de quejas. Ésta anticipación de la Institución a las necesidades y expectativas a la ciudadanía aragonesa es lo que nosotros denominamos en el análisis de impactos - la no-queja -.

Asimismo, la Institución en su afán de ser útil para la ciudadanía aragonesa y no generar falsas expectativas entre sus grupos de interés, comunica a ésta a través de todos los medios de que dispone (web, seminarios, publicaciones, medios de comunicación, redes sociales, de manera directa,...) su misión, visión, valores y alcance. En relación con las administraciones con las que se relaciona, además de los cauces formales, se potencia la comunicación informal de una manera más directa, mediante reuniones bilaterales y el uso de las tecnologías de la comunicación.

Por otra parte, a nivel interno, la Institución establece mecanismos como mesas de negociación, reuniones generales, grupos de trabajo temáticos, buzón de sugerencias, contactos directos, al objeto de garantizar que la información llega a todos los empleados y que existe un feed-back de ellos hacía la dirección. Con este flujo bidireccional se pretende garantizar la alineación de los empleados con la misión y visión de la Institución.

El Justicia reporta anualmente sus impactos sobre las cuestiones anteriormente citadas tanto a través de su informe anual como de informe especiales.

Estos informes van mucho más allá de ser una rendición de cuentas para la ciudadanía de la actividad de la Institución, constituyen un análisis de la situación socio-económica y medioambiental que permite al Justicia de Aragón seguir con nuevas líneas de actuación e incidir en aquellas que aunque ya se han trabajado sean relevantes para la ciudadanía. Además muestra a las administraciones públicas aquellos ámbitos sobre los que deben actuar.

Asimismo, la actuación del Justicia respecto a los retos económicos, sociales y medioambientales, no sólo va dirigida a las administraciones públicas, sino que también es -ad intra-, dirigida hacia el personal y organización interna de la Institución. De ahí, que trate de ser pionera en aspectos como el calculo/reducción/compensación de la huella de carbono para tener un impacto cero y que le ha llevado a obtener las acreditaciones

oportunas. Este compromiso de la Institución con el medio ambiente se ha difundido por los principales canales de comunicación (prensa escrita y audiovisual, redes sociales, emails, carteles y de forma muy especial en el portal web del Justicia de Aragón).

El Justicia ha adquirido un compromiso público con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, así como con la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral lo que ha quedado reflejado en el primer plan de igualdad de oportunidades y no discriminación aprobado en febrero de 2023 y en la firma de la Carta de la Diversidad.

Se ha dado traslado a través de las redes sociales y medios de comunicación escritos u audiovisuales, charlas y presentaciones, página web de la Institución a los grupos de interés y ciudadanía en general de su compromiso con los ODS.

Se realiza el análisis económico de su actividad para la racionalización del gasto público en la ejecución de su presupuesto.

Asimismo aspectos concretos sobre estos temas globales se especifican en acciones que se desarrollan a través de este diagnóstico.

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

Si

2.1. Información adicional

Consideramos que sí puesto que incluso de manera individual se pueden desarrollar acciones en línea con la responsabilidad social. Por un lado vemos que es un handicap porque carece de personal suficiente para planificar las acciones, pero por otra parte el tener un tamaño pequeño facilita la comunicación directa y no formal, lo que puede facilitar la alineación del personal con la misión y visión de la entidad.

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

Inclusión de nuevas formas de gestión alineadas con la estrategia de la organización, que demuestren una optimización de recursos, una devolución adecuada a organismos financiadores y un ajuste a las necesidades existentes.

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

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

Se ha elegido la opción 5ª aunque hay que tener en cuenta que se trata de una Institución unipersonal cuyo mandato legal tiene una duración de 5 años.

Los compromisos adquiridos por El Justicia de Aragón en su toma de posesión, han sido el fundamento de la planificación estratégica de la Institución 2018-2023. En el marco del plan estratégico se establecen planes anuales.

Alineado con esta planificación, el informe anual se ha reestructurado al objeto de presentar las actuaciones y los impactos de la Institución de una forma más sencilla, coherente y transparente.

La planificación a corto-medio plazo puede verse afectada por el análisis de situación del

año precedente y por las necesidades detectadas a través de las quejas de la ciudadanía o de las situaciones puestas de manifiesto a través de otras vías como medios de comunicación, grupos de trabajo, universidades o centros de investigación o reuniones con el tercer sector.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

La Institución dispone de un presupuesto presentado a las Cortes de Aragón y aprobado junto al de éstas por el Gobierno de Aragón.

La Institución analiza anualmente sus necesidades y ajusta las partidas presupuestarias a las mismas con la premisa que fue el compromiso de El Justicia de Aragón de no incrementar el presupuesto salvo los mínimos legalmente establecidos.

En cuanto a la ejecución, el compromiso es no sobrepasar el 90 por ciento del presupuesto anual al objeto de tener un remanente en caso de necesidad sobrevenida y todo ello garantizando el cumplimiento de los objetivos del Justicia, lo que supone la realización de las actuaciones llevadas a cabo en la Institución por su propio personal evitando en la mayor medida posible la externalización. El objetivo es incrementar el impacto social reduciendo al mínimo imprescindible el coste económico para lo cual se buscan sinergias con otras instituciones y entidades públicas y privadas a través fundamentalmente de convenios de colaboración.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

Esto se constata en la propuesta de presupuesto que se presenta en las Cortes para el ejercicio presupuestario siguiente teniendo en cuenta lo indicado en el punto 4.1.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

Conocimiento de sus grupos de interés y vías de comunicación definidas con ellos

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

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

6.1. Información adicional

Los grupos de interés sobre los que impacta nuestra actividad directa e indirectamente son:

- Personas físicas o jurídicas que presentan quejas.
- Ciudadanía en general.
- Administraciones y sector público de la comunidad autónoma de Aragón.
- Miembros de la Cortes y comisiones con las que la Institución se relaciona.
- Miembros de convenios.
- Miembros de mesa y foros de actividad.
- Otras defensorías y entidades homólogas tanto a nivel nacional como internacional con las que se mantienen redes de colaboración.
- Personal de la Institución.
- Proveedores.
- Medios de comunicación.

7.- ¿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 de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

A continuación se detallan los mecanismos mediante los que se detectan las necesidades y expectativas de cada grupo de interés:

- Personas físicas o jurídicas que presentan quejas.
 - Encuestas, recogida directa mediante mail, teléfono o presencial.
 - Actuaciones de mediación.
- Ciudadanía en general.
 - Buzón de sugerencias.
 - Visitas a centros de interés tales como colegios, institutos, centros de menores, residencias, centros de educación especial, centros de acogida, escuelas taller, otros centros educativos, consultorios médicos y centros de salud.
 - Jornadas de puertas abiertas y visitas guiadas libres y a grupos dirigidos al objeto de dar a conocer la actividad de la Institución y recoger sus necesidades y expectativas.
 - La Institución fomenta la asistencia del personal a foros, congresos, jornadas... al objeto de detectar necesidades sociales y conocer las expectativas de los grupos de interés. La accesibilidad, ubicuidad y gestión del valor de las relaciones humanas está presente en todos nuestros perfiles profesionales lo que facilita lo anterior.
- Administraciones y sector público de la comunidad autónoma de Aragón.
 - Reuniones bilaterales.
 - Mesas de debate.
 - Actuaciones de mediación.
- Miembros de la Cortes y comisiones con las que la Institución se relaciona.
 - Presentación de informe anual e informes especiales.
 - Comparecencias en comisiones.
 - Reuniones con grupos parlamentarios y juntas de portavoces.
- Miembros de convenios.
 - Reuniones formales e informales.
- Miembros de mesa y foros de actividad.
 - Desarrollo de las propias mesas y foros; de manera bilateral recogida directa mediante

mail, teléfono o presencial.

- Otras defensorías.

Reuniones bilaterales, jornada anual de defensores en España, grupos de trabajo, reuniones a nivel de defensores europeos e iberoamericanos.

Reuniones de Secretarios Generales, grupos de trabajo y convenios de colaboración.

- Personal de la Institución.

Reuniones periódicas generales y por unidades, mesa de negociación de carácter voluntario por parte de la Institución, emails generales sobre materias concretas, buzón de sugerencias, recogida directa e informal mediante emails u otros medios.

- Proveedores.

De manera directa a través de emails y otros medios de comunicación.

- Medios de comunicación.

Redes sociales, contactos directos.

Web institucional.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

Existencia de protocolos de transmisión efectiva de la información básica que da la razón de ser de la organización y su forma de hacer las cosas, transparencia y publicidad proactiva hacia los grupos de interés; ética, coherencia, fidelidad y alineación con los principios y valores de la organización por parte de los miembros del órgano de gobierno y del equipo de trabajo.

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Como ya se ha indicado anteriormente se trata de una Institución unipersonal. Conforme a la ley y al reglamento de funcionamiento del Justicia, así como a la normativa en vigor en materia de transparencia, sus datos son públicos y figuran en la web del Justicia de Aragón, así como los del Lugarteniente, quién le sustituye en caso de ausencia o enfermedad.

Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón establece que El Justicia será elegido por Las Cortes de Aragón mediante el procedimiento que en la misma se establece, lo que garantiza la independencia de su nombramiento al requerirse el voto favorable de tres quintas partes de la cámara. Y en el artículo 4.2 de la misma se indica: -No estará sujeto a mandato imperativo y no recibirá instrucciones de ninguna autoridad. Desempeñará sus funciones con autonomía y según su criterio.- Esto garantiza la independencia en su funcionamiento.

Conforme al art. 10 de la ley del Justicia de Aragón:

1. El cargo de Justicia de Aragón es incompatible con:
 - a) Cualquier mandato representativo.
 - b) La afiliación a partidos políticos, sindicatos de trabajadores, asociaciones empresariales o entidades dependientes de éstos.
 - c) Cualquier cargo político o función administrativa.
 - d) Cualquier actividad profesional, mercantil o laboral.
 - e) Las carreras judicial y fiscal, o la perteneciente al Tribunal Constitucional.
2. Cuando concurra una causa de incompatibilidad en el electo, antes de tomar posesión deberán cesar en el cargo o actividad incompatibles o solicitar el pase a la situación de excedencia o a la que administrativamente le corresponda. Si no lo hiciere en el plazo de treinta días tras la prestación de la promesa o juramento a que se refiere el artículo anterior, se entenderá que renuncia al nombramiento. Idénticos principios se aplicarán en el caso de incompatibilidad sobrevenida.

Así mismo, en el Artículo 19.de la Ley se indica que: -1. Todos los poderes públicos y entidades afectadas por esta Ley están obligados a auxiliar al Justicia en sus investigaciones. 2. Las autoridades, funcionarios y todo el personal dependiente de la Administración deberán facilitar al Justicia o a aquel en quien delegue, las informaciones, asistencia y entrada a todas las dependencias, centros y organismos. Igualmente deberán poner a su disposición los datos, expedientes o cualquier clase de documentos que permitan llevar a cabo adecuadamente la actuación investigador-.

El Justicia ejerce su cargo de forma activa y responsable, conoce a fondo la entidad y dirige la planificación de la misma, presenta los informes de actividad en las Cortes y dirige en primera persona toda la actividad de la Institución.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

9.1.- Información adicional.

Al margen de la obligación legal de presentar el informe anual en un pleno especial en las Cortes de Aragón, se organiza una rueda de prensa en la que se invita a todos los medios de comunicación al objeto de darle a conocer y responder a cualquier cuestión que se suscite. Del mismo modo se procede con los informes especiales que además se presentan a los grupos de interés. Estos informe se remiten por correo electrónico a los diferentes grupos de interés afectados.

En el informe anual, además de las actividades de la Institución se incluye la agenda del Justicia, Lugarteniente y asesores.

En nuestra pagina web, en el apartado de transparencia además de dar cumplimiento a los requisitos legales, se publica la información tanto económica como de formación de todo el personal. Asimismo se publican todas las transferencias bancarias realizadas por la Institución y toda la información relativa a contratos y convenios aunque por su cuantía no fuera precisa su publicación.

La selección de personal tanto eventual como funcionarios se lleva a cabo en base a los principios de igualdad, merito, capacidad, transparencia y publicidad.

En los sistemas de provisión de plazas por concurso de funcionarios se aplican los baremos aprobados por el Gobierno de Aragón en relación con la función pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Todas las sugerencias y recomendaciones del Justicia de Aragón se publican en la página web de la Institución, no siendo obligatorio, garantizando la anonimización de los datos de carácter personal.

El Justicia de Aragón no tiene la obligación de una auditoria anual de cuentas. No obstante, se pone a disposición de la Cámara de Cuentas para su realización.

El Justicia de Aragón o persona a quién designe es miembro del consejo de transparencia de Aragón y pretender ser un referente institucional en la materia.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Nos remitimos a lo ya indicado en el punto 9.1.

11.- 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.

11.1.- Información adicional

Existe un código de conducta aprobado por resolución del Justicia de Aragón, previa aprobación de la mesa de negociación del Justicia y por tanto con la participación del personal de la Institución. Dicho código se revisa de forma periódica por el Gabinete del Justicia y la Mesa de Negociación del Justicia de Aragón. Éste se actualiza a instancia de las opiniones de los ciudadanos, de la legislación vigente y de las aportaciones del personal.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Reuniones de la totalidad del personal al menos dos veces al año y siempre que algún hito y cambio importante lo requiera.

Reuniones por áreas de trabajo.

Reuniones generales una vez a la semana en las que asiste personal de gabinete (El Justicia, Lugarteniente, Secretaria General, Asesor de Comunicación), todos los asesores y los funcionarios (uno del área de gestión de quejas y otro de administración)

Actividades de ocio promovidas por los empleados y por la Institución fuera del horario laboral al objeto de interaccionar en un ambiente más distendido y generar sinergias.

La mesa de negociación del Justicia de Aragón es vehículo de transmisión de los valores, la misión y la cultura de la Institución a los empleados y a la vez mecanismo de participación del personal en los mismos, lo que lleva a una importante alineación y compromiso con la Institución.

Todo documento en relación con la organización se traslada por email a todos los empleados, y en los casos que corresponda también al personal que presta servicios en la entidad como puede ser limpieza y seguridad al objeto de hacerles partícipes del proyecto de la Institución quedando abiertos a cualquier sugerencia al respecto.

Uso de las tecnologías de la información para reforzar la rapidez en la comunicación.

Plan de Responsabilidad Social

Existencia de Planes de RSC, actuación, seguimiento y evaluación

13.- 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

13.1. Información adicional

Es deseable en la Institución el diseño e implantación de un plan de responsabilidad social en el que se establezcan objetivos e indicadores de seguimiento y evaluación, defina acciones que faciliten el cumplimiento de los objetivos propuestos e incorpore las acciones que se vayan a desarrollar. No obstante consideramos que dicho plan debe nacer del compromiso y con la participación de todo el personal de la Institución y no ser una empresa externa la que lo diseñe. Es por tanto complicado destinar el tiempo para ello en el desarrollo del trabajo diario que cada vez implica mas cargas de trabajo.

Actuaciones llevados a cabo por la Institución en materia de responsabilidad social:

- Inscripción de la huella de carbono de la Institución en el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, compromiso de reducción y compensación. Tras la inscripción de la huella de carbono durante 4 años en el ejercicio 20-22 hemos obtenido el sello calcula y reduce con una reducción de la huella de carbono acumulada de más del 90 % y en el año 2023 hemos obtenido el sello calcula/reduce/compensa de la OECC y desde el año 2018 hasta la actualidad el sello ceroCO2.

-El acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad se adoptó el 9 de febrero de 2023 por la comisión negociadora del plan de igualdad. El Justicia de Aragón aprobó dicho Plan mediante Resolución de 9 de febrero de 2023.

El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó su inscripción en el REGCOM. Solicitud que fue denegada por considerar que no era de su competencia.

Por Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. En el artículo 1 dispone que el registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones. El Justicia de Aragón, tras la aprobación

de esta Resolución solicitó la inscripción en el mencionado Registro, aunque el mismo aún no ha sido creado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

El Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Justicia de Aragón se publicó en el BOA nº 86 de 09/05/2023.

- Dar visibilidad a la creación musical y artística con la participación de alumnos y profesores de los conservatorios de música de Aragón en la actividad de la Institución.
- Dar visibilidad al deporte femenino con participación en sus actividades.
- Dar visibilidad a las necesidades de colectivos vulnerables con la presentación en la sede del Justicia de Aragón de actividades y planes de acción de asociaciones, fundaciones y otras entidades en defensa de los mismos. Así como, visitas a sus centros y entrevistas con usuarios y profesionales.
- Obtención del sello Cero CO2 a través de la fundación ecología y desarrollo al compensar la huella de carbono generada con inversiones en proyectos de reforestación.
- Institución libre de plásticos de un sólo uso.
- Contratación de servicios con empresas de inserción social.
- Realización de exposiciones de obras de colectivos con discapacidad y adquisición de alguna de ellas.
- Formación en materia de igualdad de cara a implantar un plan de igualdad.
- Fomento del teletrabajo y la conciliación familiar desde un alcance superior al que establece la legislación vigente.
- Mesas y foros relativas a materias vinculadas a necesidades de colectivos vulnerables. (menores y juego, ocio nocturno, ...)
- Mediación.
- Creación del observatorio aragonés de la soledad.
- Creación de la mesa sobre la vivienda social.
- Realización y difusión de estudios de asuntos de interés de la ciudadanía. (salud mental, prevención del suicidio, telemedicina, vivienda social, ...)
- Se crea la oficina de la infancia y la adolescencia del Justicia de Aragón al objeto de poner el foco en el interés superior del menor.

Sería deseable la planificación de actividades en materia social y la colaboración en proyectos sociales estableciendo objetivos e indicadores, sin embargo la amplia variedad de estas actividades por parte del personal de la Institución y el número elevado de colaboradores dificulta la labor de ordenación así como la separación de las mismas de aquellas que corresponden a la razón de ser de la Institución por estar todas intrínsecamente ligadas. Todas ellas están alineadas con la misión, visión y valores de la Institución. No se trata tanto de los objetivos de dicha Institución como de los medios y las herramientas e instrumentos para alcanzarlos. Es esto lo que define la innovación social que se lleva a cabo en esta Institución y lo que le da su carácter diferencial.

El Justicia de Aragón ha adquirido un compromiso público con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral,

con el medio ambiente y con el conjunto de los ODS. Este compromiso se ha refundido a los grupos de interés, tanto a través del portal web de la Institución, del informe anual, de las comparecencias en medios de comunicación y directamente a los grupos de interés. En el caso concreto de los ODS, se han identificado los ODS prioritarios sobre los que impacta la Institución y las metas sobre las que se actúa.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

14.1. Información adicional

Si bien no disponemos de un plan general de responsabilidad social, en algunos aspectos como el medioambiental en nuestro compromiso de reducción se establecen objetivos e indicadores precisos.

En materia de igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombre en el Plan de Igualdad aprobado por el Justicia de Aragón se establecen medidas con objetivos e indicadores precisos.

En otros ámbitos tal y como se ha indicado en el punto 13.1, es difícil separar las acciones que corresponden a la razón de ser de la Institución.

CLIENTES

Las organizaciones responsables crean modelos estratégicos de gestión en los que prestan a sus clientes/usuarios/beneficiarios servicios eficientes y de calidad. Modelos en los que se integran la escucha activa de sus necesidades y expectativas, siendo esta integración un requisito esencial para consolidar su actividad y lograr la sostenibilidad a largo plazo.

La forma de operar y la relación de la organización en su entorno de actuación es un indicador fundamental de cómo se integran las preocupaciones sociales, éticas y medioambientales en su estructura organizativa y proceso de toma de decisiones internas.

Este bloque incluye preguntas para valorar el compromiso de la organización con la creación de valor para el cliente/usuario/beneficiario, la forma de establecer con él una relación a largo plazo y conocer cómo proporcionar la mejor respuesta profesional a los clientes/usuarios/beneficiarios a través de soluciones adecuadas y adaptadas a sus necesidades de forma transparente y sencilla. En este sentido, las preguntas se desglosarán en los siguientes ámbitos y se desarrollarán preguntas para responder cuestiones como:

-Satisfacción de cliente/usuario/beneficiario y de los organismos financiadores y donantes: conocer si las organizaciones realizan evaluaciones de la satisfacción del cliente/usuario/beneficiario, de los organismos financiadores y de los donantes, si se analizan los resultados y se ponen en marcha planes de mejora.

-Innovación en los productos y servicios: analizar en qué medida se proporcionan productos y servicios que se ajustan a las necesidades de los clientes/usuarios/beneficiarios, ofreciendo soluciones responsables y efectivas a medio y largo plazo. Alineado con el ODS 9 ?Industria, Innovación e Infraestructura?, se reconoce el compromiso con la innovación y adaptación permanente a las expectativas de los clientes/usuarios/beneficiarios, desde la perspectiva del papel que las organizaciones desempeñan, clave a la hora de introducir y promover nuevas tecnologías, facilitar las relaciones internacionales y permitir el uso eficiente de los recursos.

-Calidad del servicio: oferta de productos y servicios responsables y competitivos, cumpliendo medidas de seguridad, salud, medio ambiente, así como las condiciones de

uso/mantenimiento en línea con el ODS 12 ?Producción y consumo responsables?, desvinculando el crecimiento económico de la degradación medioambiental, y contribuyendo a aumentar la eficiencia de recursos.

-Transparencia informativa sobre el producto o servicio: la organización proporciona información clara y honesta de su oferta, políticas y valoración de coste, contratos/acuerdos/compromisos, condiciones de uso y utilización, así como gestión de quejas y reclamaciones.

Satisfacción de cliente

Conocer si las organizaciones realizan evaluaciones de la satisfacción del cliente/usuario/beneficiario, se analizan los resultados y se ponen en marcha planes de mejora. Conocer asimismo si las organizaciones realizan evaluaciones de la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes.

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

15.1. Información adicional

Como ya se ha precisado en apartados anteriores, los mecanismos utilizados son:

- Comunicaciones por email.
- Buzón de sugerencias.
- Reuniones periódicas.
- Jornadas de puertas abiertas y visitas guiadas.
- Encuestas.
- Mesas: Mesa de mayores en soledad no elegida, mesa del ocio nocturno, mesa sobre menores y juegos de azar.
- Foros: foro de derecho aragonés y foro de derechos ciudadanos.
- Cafés con el Justicia de Aragón en los que se cita a determinados colectivos para dar a conocer la Institución así como para detectar las necesidades y expectativas de los mismos en relación con ésta. Entre estos colectivos, hasta el momento, están los medios de comunicación, el ámbito de la cultura y los jóvenes.
- Visitas a diferentes centros como residencias de mayores, residencias de menores, centros educativos en general, escuelas taller, centros de acogida de menores no acompañados, consultorios y centro de salud,...
- Visitas a administraciones.
- Participación en observatorios autonómicos tales como el observatorio por la convivencia y contra el acoso escolar y el observatorio contra la discriminación por identidad o expresión de género.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

16.1. Información adicional

La metodología viene establecida por la ley y el reglamento del Justicia de Aragón ya que se trata de un presupuesto público.

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

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación

17.1. Información adicional

A través de los mecanismos descritos en el apartado 15.1 conocemos la satisfacción de nuestros grupos de interés y sus sugerencias. Estas se analizan internamente por la Institución, se implantan medidas y nuevamente se someten al conocimiento, satisfacción y sugerencias de los mismos.

Como ejemplo de incorporación de mejora del servicio a usuarios puede citarse la aprobación de la carta de servicios.

Innovación en los productos y servicios

En qué medida se proporcionan productos y servicios responsables y competitivos, ajustados a las necesidades de los usuarios/beneficiarios. Se reconoce el compromiso con la innovación y adaptación permanente a las expectativas de los clientes/usuarios/beneficiarios y como respuesta a las necesidades sociales.

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

18.1. Información adicional

A la vista de las funciones de la Institución y su especificidad, la innovación viene dada fundamentalmente en la búsqueda de nuevas herramientas y proyectos que permitan ofrecer nuevos productos y servicios, además de las ya habituales de quejas y sugerencias a las administraciones públicas y emisión de informes. No obstante, también se innova en la forma en que se elaboran y presentan los servicios mencionados. Como ejemplo, en el caso de los informes se han incorporado visitas del personal de la Institución a los centros objeto de informe y en los casos en los que no ha sido posible se han firmado acuerdos de colaboración con la Universidad de Zaragoza en los que participan además de investigadores consolidados, estudiantes de grado y máster.

Entre otros podemos citar: publicaciones editadas por la propia Institución, creación del observatorio aragonés de la soledad, mesas de debate, foros de derechos ciudadanos, aplicación de técnicas de mediación, jornadas de puertas abiertas a la Institución, actividades de visualización de buenas prácticas de entidades sin ánimo de lucro, exposiciones de obras de autores de colectivos con discapacidad y procedentes de centros escolares.

Participación en observatorios autonómicos en relación con preocupaciones sociales.

(observatorio sobre la soledad no deseada, observatorio contra la discriminación por identidad o expresión de género, y observatorio por la convivencia y contra el acoso escolar).

Se ha creado la oficina de la infancia y la adolescencia en El Justicia de Aragón al objeto de focalizar la actuación de la Institución en este sector de población para priorizar el interés superior del menor.

Calidad de los productos y servicios

Las organizaciones proporcionan productos y servicios responsables y competitivos, cumpliendo medidas de protección de datos, seguridad, salud, medio ambiente, así como las condiciones de uso, y respondiendo ágilmente en caso de servicio deficiente, quejas y reclamaciones.

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analizan sistemáticamente estos aspectos en la gestión.

19.1. Información adicional

Dadas las características de la Institución, la diversidad de los grupos de interés y la especificidad de productos y servicios sería muy difícil implementar un proceso único normalizado, por ello se analizan los objetivos de la Institución en función del contexto socio-económico del momento y en base a ello se diseña la puesta en marcha de nuevos proyectos o servicios. La forma de difusión de los mismos, fundamentada en el principio de transparencia se canaliza en función de los grupos de interés fundamentalmente a través de la web del Justicia, redes sociales, mails, reuniones, mesas de debate y a través de notas de prensa en los medios de comunicación.

Como se ha indicado en otros apartados, El Justicia de Aragón ha calculado desde el año 2018 su huella de carbono, ha aprobado un plan de reducción y ha compensado la misma.

Por lo que ha obtenido el sello calcula/reduce/compensa por la OECC y el sello CeroCO2.

En relación de aspectos sociales, medio ambientales y en materia de igualdad de oportunidades, El Justicia de Aragón ha incluido condiciones especiales de ejecución y en los casos de contratos menores trata de buscar proveedores de productos y servicios socialmente responsables.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación que permite recoger el grado de satisfacción sobre los productos/servicios.

20.1. Información adicional

Buzón de sugerencias, encuestas, conferencias, email específico para ello, reuniones y mesas de debate.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

La organización proporciona información clara y honesta de su oferta, políticas de acceso y funcionamiento, acuerdos/compromisos y condiciones de uso.

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

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

A los diferentes grupos de interés a través de correos electrónicos, escritos y teléfono.

A través de la web del Justicia, redes sociales y notas de prensa en los medios de comunicación a la ciudadanía en general.

Otros canales: charlas, grupos de formación, publicaciones, mesas y foros de debate.

Como ejemplo puede citarse el convenio firmado entre el Justicia de Aragón y la universidad de la experiencia en el que además de incorporar un módulo de derecho civil aragonés, el propio Justicia y el Lugarteniente imparten conferencias abiertas a la ciudadanía en general en todos los puntos de la geografía aragonesa dónde tienen sede dando a conocer los fines y servicios de la Institución.

Asimismo, se dan charlas en colegios e institutos y se realizan visitas a la Institución de estos mismos colectivos al objeto de dar a conocer a la Institución a los más jóvenes para que puedan hacer valer sus derecho y libertades.

PERSONAS EMPLEADAS

Las personas empleadas y voluntarias son el grupo de interés que siempre está presente en cualquier tipo de organización pública o privada. Las personas que forman parte de la organización son los primeros en comprender y compartir el proyecto para hacer creíble y consistente el mensaje que envía una organización a sus clientes/usuarios/beneficiarios y resto de grupos de interés a través de sus hechos y de sus palabras.

Las políticas implementadas en relación con el equipo humano que forma parte de la organización son fundamentales en la organización sostenible, pues dotan de una gran consistencia, tanto internamente como en proyección externa, al eje social (sostenibilidad económica, sostenibilidad ambiental y sostenibilidad social). Desarrollando este eje social, la organización estará contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que conforman la Agenda 2030:

- ODS 8 ¿Trabajo decente y crecimiento económico?. Pone la atención en las condiciones dignas de empleo, los derechos laborales y la seguridad en el trabajo, entre otros elementos. Por tanto, la calidad del empleo que genera la organización es la principal aportación a este objetivo y sus metas.

- ODS 10 ¿Reducción de las desigualdades?. Las empresas y organizaciones son agentes fundamentales para la inclusión social de colectivos vulnerables y para la generación de oportunidades en el acceso a los recursos de manera equitativa.

- ODS 5 ¿Igualdad de género?. La igualdad no es solamente un derecho fundamental, sino que es la base necesaria para un desarrollo próspero de la sociedad. Incluir la dimensión de género en las empresas y organizaciones supone avanzar socialmente y, tal y como demuestran los estudios, mejores resultados en sus balances. Así mismo, la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el uso de las medidas de conciliación es imprescindible para que todas las personas accedan a las mismas oportunidades laborales.

Es fundamental incluir en todas las fases del ciclo de gestión de personas (selección, contratación, sistema de objetivos e incentivos, desarrollo, evaluación, formación,

mecanismos de conciliación, mecanismos de fidelización, despidos o ceses de colaboración, libertad de asociación, salud, seguridad, etc.) criterios y medidas que garanticen el bienestar de las personas empleadas y voluntarias en cumplimiento con los compromisos impuestos por normativa legal y de forma voluntaria, más allá de las obligaciones legales mínimas. En ello, la diversidad cobra cada vez más importancia en un contexto social también diverso, por lo que una gestión que asegure los principios fundamentales de igualdad, diversidad e inclusión, contribuirá a enriquecer la gestión de los proyectos organizacionales que integran perspectivas diversas. La Carta de la Diversidad es un instrumento, voluntario y gratuito, que firman empresas e instituciones asumiendo el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

Este bloque del cuestionario incluirá preguntas para conocer si la organización cuenta con la puesta en marcha e integración de planes de gestión socialmente responsable con sus personas empleadas y voluntarias, así como su eficacia y la percepción por parte de las mismas. En este sentido, las preguntas se desglosarán en los siguientes ámbitos y se desarrollarán preguntas para conocer cuestiones como:

-Satisfacción de las personas empleadas y voluntarias: existencia de mecanismos para saber la opinión de las personas empleadas y voluntarias, su análisis y, en su caso, desarrollo de planes de mejora.

-Igualdad de oportunidades y no discriminación: garantía del respeto al principio de igualdad de oportunidades de forma específica, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional, la retribución, etc... Se gestiona de forma activa la diversidad en los equipos.

-Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: existencia de proyectos activos que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional de las personas de la empresa. La corresponsabilidad de toda la sociedad en los cuidados y labores domésticas es necesaria para garantizar la equidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

-Formación y fomento de la empleabilidad: conocimiento de las necesidades de formación, si existen programas para desarrollar competencias de acuerdo con los objetivos de la organización.

-Seguridad y Salud: existencia de protocolos/normas que garanticen la seguridad y salud en la actividad en todas las áreas de gestión, así como disposiciones de prevención de riesgos laborales y una mejor salud laboral.

Satisfacción de las personas empleadas

Existencia de mecanismos para saber la opinión de las personas empleadas y voluntarias, su análisis y, en su caso, desarrollo de planes de mejora.

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

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

22.1. Información adicional

- Reuniones periódicas de todo el equipo de trabajo y por áreas de actividad y/o proyecto.
- Encuestas de satisfacción.
- Reuniones de la mesa de negociación del Justicia de Aragón: además de adoptar los

acuerdos que legalmente están establecidos se utiliza como vehículo para trasladar a todo el personal asuntos de su interés, teniendo un carácter bidireccional ya que en la misma se recoge las sugerencias del personal y se evalúa la satisfacción de las personas empleadas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

Se garantiza el respeto al principio de igualdad de oportunidades de forma específica, en el acceso a los puestos de trabajo y voluntariado, la formación, el desarrollo profesional, la retribución, etc. y se gestiona de forma activa la diversidad dentro de los equipos humanos.

23.- ¿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, cultura...)?

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

23.1. Información adicional.

Si bien la Institución no tiene la obligación legal de aprobar, registrar e implantar un plan de igualdad, el hecho de ser El Justicia de Aragón el garante del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en las actuaciones de las administraciones públicas aragonesas nos impulsa también a ser un referente y por ello se adoptó la decisión de aprobar un plan de igualdad que en estos momentos está en la fase de diagnóstico. No obstante, nos estamos planteando la posibilidad de dar un paso más y poder avanzar hacia un plan de gestión de la diversidad.

El acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad se adoptó el 9 de febrero de 2023 por la comisión negociadora del plan de igualdad. El Justicia de Aragón aprobó dicho Plan mediante Resolución de 9 de febrero de 2023.

El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó su inscripción en el REGCOM. Solicitud que fue denegada por considerar que no era de su competencia.

Por Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. En el artículo 1 dispone que el registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones. El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó la inscripción en el mencionado Registro, aunque el mismo aún no ha sido creado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

El Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Justicia de Aragón se publicó en el BOA Nº 86 de 09/05/2023.

Las medidas para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la no discriminación en la actuación de esta Institución se adoptan teniendo en cuenta un concepto amplio de igualdad por razón de género y atienden también cuestiones que tienen que ver con la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Más aún, a este concepto amplio de igualdad se incorpora cualquier colectivo susceptible de ser discriminado.

En cuanto a las medidas adoptadas en la Institución, estas no solo hacen referencia al personal interno, sino que se tiene en cuenta en las empresas prestadoras de servicios, material y equipamiento a esta Institución incluyendo en los procesos de contratación la exigencia, como condición especial de ejecución, de un plan de igualdad aprobado y registrado, o al menos un plan de medidas que garanticen la igualdad y la no discriminación en dichas empresas. Asimismo se realizan compras y peticiones de servicio a empresas de economía social.

La inclusión de medidas en pro de la igualdad de oportunidades y no discriminación como condición especial de contratos ha llevado a que en la actualidad la empresa que presta el servicio de limpieza en la Institución sea una empresa de integración con un 43 % de personas con discapacidad.

Si bien la Institución no dispone de un plan específico de inserción de personas con discapacidad, en El Justicia de Aragón al tratarse de un acceso que debe cumplir lo establecido por la normativa en materia de función pública, se garantiza la reserva en los procesos selectivos de personal con discapacidad.

En cuanto a las medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación hacemos referencia a varios apartados:

En lo que respecta al compromiso de la organización y su comunicación, el propio Justicia de Aragón ya manifestó dicho compromiso con la diversidad en el discurso de nombramiento en el que se identificó y manifestó que la línea estratégica a seguir por la Institución sería la de un Justicia social. El Justicia transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, mensajes, presencia en los medios y la propia imagen de la Institución se asocia con esta diversidad ya que forma parte de su visión, misión y valores. La Institución extiende a toda la cadena de valor la gestión de esta diversidad y sus beneficios tal y como se ha indicado anteriormente en relación con sus proveedores externos.

El Justicia de Aragón ha firmado la Carta de la Diversidad comprometiéndose con los 10 principios que esta propugna.

Para la evaluación y el seguimiento de las medidas de igualdad implantadas en esta organización, esta cuenta con un asesor específico en materia de igualdad y no discriminación y con la Secretaria General y su equipo, todos ellos con formación específica en materia de igualdad. La implantación de nuevas medidas, su evaluación y seguimiento se lleva a la mesa de negociación del Justicia de Aragón. Asimismo la Institución cuenta con procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés tendentes a gestionar la diversidad. Igualmente existen mecanismos internos de queja en el caso de posibles discriminaciones o situaciones de acoso laboral.

La Institución dispone de un registro retributivo de toda la plantilla que incluye la publicación de la relación de puestos de trabajo y la actualización correspondiente en el portal de transparencia de la web del Justicia de Aragón en el que se detalla la composición de esta plantilla atendiendo a su diversidad. Asimismo esta información se publica en la memoria anual del Justicia que se presenta antes las Cortes de Aragón.

El Justicia de Aragón ha firmado convenios y/o mantiene acuerdos con otras entidades públicas y privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad. Cabe citar la Universidad de Zaragoza, Instituto Aragonés de la Mujer o colegios profesionales de Aragón.

Respecto al acceso al empleo, reclutamiento, selección y acogida:

La Institución garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección. En dichos procesos se evalúan las capacidades de cada persona y su adecuación al puesto de trabajo por encima de cualquier otro aspecto diferenciador.

En el caso del personal funcionario el acceso es mediante concurso-oposición libre en el que se garantiza los principios de capacidad, mérito e igualdad de oportunidades.

En caso de que una plaza de funcionario quede vacante y sea necesario cubrirla por razones de urgencia y necesidad, o bien se recurre a las listas de interinos de las Cortes de Aragón o a las de la administración de la comunidad autónoma constituidas igualmente en base a los principios arriba citados. O bien, se cubren mediante convocatoria pública de comisión de servicios.

Así mismo, en los casos de provisión mediante concurso de méritos se utiliza el baremo aprobado por el Gobierno de Aragón para los funcionarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se ha consensuado un protocolo general de actuación entre el Gobierno de Aragón, las Cortes de Aragón, el Justicia de Aragón y la Cámara de Cuentas de Aragón en materia de selección, provisión de puestos de trabajo y formación de personal funcionario y laboral, que se firmará el último trimestre del año 2022 al objeto de encontrar sinergias entre dichas entidades, lo que favorece la transparencia, la agilidad en la resolución de problemas, la movilidad del personal y su formación.

En el caso de personal eventual la selección respeta los principios anteriormente indicados atendiendo a méritos específicos por áreas funcionales.

Se promueve la promoción interna.

En el caso de que se realicen entrevistas de selección se responde a un guion estructurado previamente a conocer los candidatos, aprobado por la comisión de valoración que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al puesto vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación. La comisión de valoración tiene carácter diverso y posee las competencias óptimas para evaluar a las personas candidatas en función del puesto de trabajo. Desde la Institución 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.

En relación con la formación y promoción profesional la política interna de gestión de recursos humanos del Justicia de Aragón, garantiza la igualdad de oportunidades de todos sus trabajadores.

La normativa en materia de función pública regula las promociones profesionales que garantizan esta igualdad de trato.

La Institución dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de su plantilla según la categoría profesional y analizarla junto con otras variables como puede ser el sexo, la edad, origen, antigüedad en el puesto o antigüedad en la Institución. En la relación de puestos de trabajo de la Institución se recogen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, así como las tareas y funciones a llevar a cabo, no

dando cabida a la discriminación.

El Justicia de Aragón dispone de una partida presupuestaria especialmente destinada al plan de formación que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas. En dicho plan se contemplan las necesidades formativas de carácter horizontal para todos los trabajadores como puede ser de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad, prevención de riesgos laborales, gestión de procesos internos de atención a los ciudadanos,... Asimismo se tienen en cuenta las necesidades específicas de los puestos y tareas a desarrollar y se realizan cursos de aquellos aspectos que la organización ha detectado como necesarios al mismo tiempo que tratan de atenderse las demandas individuales de formación del personal dada la especificidad de los puestos de trabajo que en ocasiones son únicos. Al objeto de aprovechar la diversidad y las sinergias del personal de la Institución se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno de los miembros de la plantilla. Mediante encuestas de satisfacción, buzón de sugerencias y mesa de negociación además de un contacto directo de las personas que trabajan en la Institución se conoce la satisfacción de estas en relación con las políticas de igualdad. Respecto a los criterios de desvinculación laboral, véase ceses,... son los establecidos por la normativa en materia de función pública.

En relación con la estructura salarial y el sistema de retribuciones nos regimos por lo establecido en la normativa en materia de función pública y se tiene en cuenta la negociación efectuada en el seno de la Junta de Personal de las Cortes de Aragón y la mesa de negociación del Justicia de Aragón. En este marco, se realiza un análisis salarial al objeto de detectar posibles brechas salariales y tomar medidas para corregirlas. En este contexto, se garantiza que las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora sea acorde con el nivel y categoría del puesto que desempeña en función de la clasificación profesional.

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

Conocer si existen proyectos activos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas de la organización.

24.- 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.

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

El Justicia de Aragón cuenta con un plan específico de conciliación aprobado por la mesa de negociación de la Institución conocido por todas las personas trabajadoras y cuyas medidas se detallan de manera resumida a continuación. A través de las encuestas de satisfacción, del buzón de sugerencias y de las reuniones de personal se evalúa el grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas. Debido a la estructura reducida de la Institución es factible el trato directo entre cada persona empleada, la responsable de personal y la dirección lo que permite la evaluación y seguimiento continuo de las medidas implantadas y el estudio individualizado caso a caso. En materia de racionalización de horarios el Justicia de Aragón tras su toma de posesión encargo a la secretaría general un análisis de necesidades de apertura de la Institución lo que permitió la reducción del

horario de apertura al final de la tarde y la reducción del número de tardes que permanece esta sin menoscabo del servicio a la ciudadanía y con el consiguiente beneficio para las personas trabajadoras facilitando su conciliación.

Son medidas de organización del tiempo habituales en El Justicia de Aragón las siguientes:

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Distribución personalizada de la jornada tras análisis de situación individual.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras.
- Como mejora a los permisos legalmente establecidos se concede un día adicional en Navidad, Semana Santa y fiestas del Pilar.
- Mejora en la reducción del horario laboral para el cuidado de mayores, menores y otros dependientes.

Como medidas favorecedoras de la movilidad geográfica en la Institución se regula el teletrabajo en el plan de conciliación. La implantación del teletrabajo en la Institución tiene la dificultad de que al tratarse de un equipo pequeño los servicios esenciales presenciales deben quedar cubiertos. Sin embargo la ventaja es que se puede analizar cada situación personal y laboral de manera puntual y buscar soluciones personalizadas y adaptadas a las necesidades generales.

Se potencia el uso de videoconferencias para reuniones y formación en línea. Al objeto de facilitar los desplazamientos a la Institución se dispone de dos plazas de parking cubiertas, cuatro espacios reservados para vehículos y un almacén para bicicletas, patinetes u otro tipo de vehículos de uso individual.

En cuanto a los beneficios sociales, la Institución cuenta con un plan de acción social publicado en el boletín oficial de las Cortes de Aragón y que incluye de manera resumida:

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- Ayudas económicas para sepelio, bodas, divorcios.
- Gratificación por invalidez absoluta y gran invalidez.
- Ayudas económicas por viudedad y orfandad.
- Ayudas asistenciales en situaciones de necesidad como puede ser tratamientos internaciones no cubiertos por la seguridad social, adaptaciones en domicilio a la dependencia.
- Plan de pensiones. En dicho plan se exige que las inversiones se hagan en mercados social y medioambientalmente sostenibles.

Otras medidas adoptadas:

- Seguros de vida y accidentes.
- Anticipos de nómina.
- 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.

- Existen espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Desde la Secretaría General se supervisan y atienden las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas
- En el año 2023 se ha aprobado una nueva actualización del Plan Concilia del Justicia de Aragón adecuando alguno de los permisos a la normativa que le es de aplicación a los empleados públicos, a la normativa en materia de planes de pensiones y a los acuerdos adoptados por la mesa de negociación del Justicia de Aragón.

Formación y desarrollo profesional

Saber si la organización conoce las necesidades de formación, si existen programas para desarrollar competencias de acuerdo con los objetivos de la organización,

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

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

25.1. Información adicional.

Existe un grupo de trabajo interdisciplinar en la Institución encargado de recoger las necesidades formativas del personal. Asimismo la propia institución, buscando la innovación en los servicios, propone la formación necesaria a llevar a cabo. El grupo de formación, en función de ello, establece el plan de formación anual.

El coste de la formación es asumido por la Institución siempre que tenga relación directa con el puesto del empleado.

La formación, en la medida de lo posible, tiene lugar durante el horario laboral.

El plan de formación recoge las necesidades formativas planteadas por las personas empleadas y las detectadas por la Institución. De manera consensuada, se deciden las acciones formativas que se van a llevar a cabo durante el año. En el transcurso del mismo en caso de detectarse alguna necesidad formativa se evalúa y se decide si llevarla a cabo o posponerla para el siguiente año.

Como se ha indicado en el apartado 23.1 a través de el protocolo general de actuación entre el Gobierno de Aragón, las Cortes de Aragón, el Justicia de Aragón y la Cámara de Cuentas de Aragón en materia de selección, provisión de puestos de trabajo y formación de personal funcionario y laboral, se conseguirá un mayor oferta formativa mediante la economía de escala.

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas y voluntarias.

26.1. Información adicional.

La Institución favorece la asistencia a congresos, jornadas y otras actividades externas que permitan el crecimiento profesional y personal de sus empleados. Especialmente se fomenta la realización de formación en competencias personales dadas las características de esta Institución que fomentan la escucha activa de los ciudadanos.

Siempre que la prestación del servicio lo permita, se realiza formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas con el objeto de que estas puedan acceder a puestos más cualificados, de mayor responsabilidad y por tanto mejor remunerados.

Seguridad y Salud

Existencia de protocolos/normas que garanticen la seguridad y salud en la actividad en todas las áreas de gestión, así como disposiciones de prevención de riesgos laborales.

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

En la Institución se ha hecho una evaluación de riesgos en base al cual se ha establecido un sistema de prevención de riesgos laborales dinámico al que pueden aportar sugerencias y mejoras los trabajadores, bien directamente a través de la Secretaría General y/o a través de la mesa de negociación del Justicia.

Al no disponer de personal interno suficiente, la Institución externaliza la evaluación de riesgos y el desarrollo de un plan de prevención con las aportaciones de los trabajadores.

Dicha evaluación de riesgos se realiza de manera pautada y siempre que se crea un nuevo puesto de trabajo.

Todo el personal recibe formación en materia de prevención de riesgos laborales adaptada a su puesto de trabajo.

Este año se ha adaptado el plan de emergencia y evacuación del edificio y se está trabajando en la elaboración e implantación del plan de autoprotección.

En la evaluación de riesgos realizada por Masprevención han participado de manera activa las personas empleadas y se han realizado acciones de conciliación y adquisición de competencias, más concretamente cursos para personal de oficinas y despachos.

Anualmente se realizan reconocimientos médicos obligatorios de todo el personal y previos a la incorporación de nuevo personal.

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales se hace un seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral o accidentes de trabajo y se lleva registro de los mismos segregados por sexo, grupo de trabajo y funciones con la finalidad de introducir medidas de siniestralidad y optimizar la salud laboral. La Institución pone a disposición espacios de esparcimiento y facilita cursos de educación postural.

El Plan de seguridad y salud laboral incorpora todas las medidas de prevención de riesgos laborales y aquellas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y forma parte del Plan Concilia de la Institución.

PROVEEDORES

Las relaciones entre organizaciones responsables y sus proveedores deben estar basadas en la confianza y transparencia y deben ser bidireccionales. En Responsabilidad Social la relación bidireccional se refiere a la colaboración que las organizaciones pueden impulsar con

los proveedores y a la responsabilidad que una organización puede tener en las actividades y decisiones de un proveedor y cómo ésta puede influir o ayudar en el desarrollo de programas que tiendan a mejorar su desempeño en materia de Responsabilidad Social a través del concepto de ganar/ganar.

El diálogo con proveedores es clave para incrementar la eficiencia y reducir costes. Una gestión responsable en materia de proveedores implica actuar con transparencia en todos los ámbitos de la relación: en la selección, homologación y clasificación, en su caso, adjudicación de contratos, compromiso de pago, etc.. Asimismo, la compra de bienes o la contratación de servicios se deberán realizar con total independencia de decisión y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica que pueda poner en duda los criterios seguidos en la toma de decisiones.

Este bloque del cuestionario incluirá preguntas para identificar acciones de la organización en términos de criterios de compra, considerando aspectos sociales, medioambientales, requisitos legales, así como la comunicación con los proveedores, contacto y seguimiento efectivo de la colaboración. En este sentido, las preguntas se desglosarán en los siguientes ámbitos para conocer cuestiones como:

-Compras responsables: existencia de criterios de compra en función de aspectos sociales, éticos, laborales, medioambientales en un marco de colaboración para promover relaciones comerciales sólidas y transparentes.

-Clasificación y evaluación de proveedores: mecanismos que ayudan a conocer y clasificar y evaluar a los proveedores en base a los criterios establecidos por la organización, por ejemplo, requisitos de Responsabilidad Social, mejores prácticas, cumplimiento de normativas laborales, fiscales, medioambientales, de prevención de riesgos laborales y de protección de datos.

Compras responsables

Existencia de criterios de compra en función de aspectos sociales, éticos, laborales, medioambientales en un marco de colaboración para promover relaciones comerciales sólidas y transparentes.

28.- ¿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.

28.1. Información adicional.

La Institución está sujeta al cumplimiento de la ley de contratos del sector público y conforme a lo dispuesto en la misma se incorporan criterios sociales y medioambientales.

Aunque la mayoría de los contratos en esta Institución tienen el carácter de contrato menor se piden más de tres ofertas favoreciendo la contratación con pymes y micropymes.

En los pliegos de contratación se exigen como condiciones especiales de ejecución el cumplimiento de medidas sociales, éticas, relativas al empleo y medioambientales cuyo incumplimiento es causa de resolución del contrato. Entre dichas condiciones cabe citar en el aspecto medioambiental aquellas que persigan la reducción de gases de efecto invernadero, gestión más sostenible del agua, el fomento del uso de energías renovables, la promoción del reciclado de productos y uso de envases reutilizables. Entre las

condiciones de tipo social y las relativas al empleo, la contratación a personas con discapacidad superior al establecido por la legislación vigente, promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción, eliminar desigualdades entre hombres y mujeres, combatir el paro juvenil, garantizar la seguridad y protección de la salud en el lugar de trabajo, medidas para prevenir la siniestralidad laboral,...

Clasificación y evaluación de proveedores

Mecanismos que ayudan a conocer y clasificar y evaluar a los proveedores en base a los criterios establecidos por la organización, por ejemplo requisitos de Responsabilidad Social, mejores prácticas, cumplimiento de normativas laborales, fiscales, medioambientales y de prevención de riesgos laborales.

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

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

29.1. Información adicional.

Nos remitimos a lo señalado en el apartado 28.1.

SOCIAL

IMPORTANTE: SI ERES UNA ORGANIZACIÓN DE CARÁCTER SOCIAL (SOCIOASISTENCIAL, SOCIOSANITARIA, SOCIOLABORAL), CUYA MISIÓN ES ATENDER A DETERMINADOS COLECTIVOS EN SU ATENCIÓN O INTEGRACIÓN SOCIAL Y LABORAL, SÓLO DEBERÁS REFLEJAR EN ESTE APARTADO AQUELLAS ACCIONES SOCIALES QUE DESARROLLES DIFERENTES A TU MISIÓN.

Cuando en Responsabilidad Social se habla de aspectos sociales, éstos se refieren a los impactos producidos por la organización en las personas, principalmente en aquellas que trabajan en ella, y en las comunidades donde opera. La organización está formada por y para personas. Está insertada en la sociedad a la que sirve y no puede permanecer ajena a ella.

En los últimos años hemos visto que diversas organizaciones han conseguido hacerse un hueco en el mercado apalancando y apoyando su estrategia de posicionamiento sobre una serie de valores o causas que han ganado terreno, a su vez, en el seno de la sociedad y, especialmente, entre las generaciones más jóvenes. Han ido evolucionando su estrategia hasta centrarla en la adopción de algunos valores sociales compartidos por una gran parte de la sociedad, fundamentalmente valores focalizados en el ámbito de la salud (ODS 3), la educación (ODS 4), la calidad de vida (ODS 1 y ODS 2), la igualdad de género (ODS 5), además de otros como el medio ambiente y o la ética, terrenos todos ellos habitualmente reservados a la esfera pública o de la administración y que se han hecho, poco a poco, su espacio propio en el ámbito privado de la organización. Prestar un beneficio social no significa necesariamente emprender acciones desligadas de su negocio/actividad y no se limita sólo a determinados tipos de organizaciones. La contribución de la organización a la Agenda 2030 en este apartado se focaliza generalmente alrededor de los siguientes ODS, aunque la organización puede contribuir a cualquiera de los otros ODS mediante acciones sociales

alineadas con su estrategia en función de la actividad que le es propia:

-ODS 1 ?Fin de la pobreza?, centrado en poner fin a las situaciones de pobreza en todas sus formas y facilitar una calidad de vida a todas las personas.

-ODS 2 ?Hambre cero?, que trabaja para poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición, así como promover la agricultura sostenible.

-ODS 3 ?Salud y bienestar?, que busca garantizar una vida sana y promover el bienestar para todas las personas en todas las edades.

-ODS 4 ?Educación de calidad?, orientado a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

-ODS 10 ?Reducción de las desigualdades?, a través del apoyo a colectivos vulnerables en todos los ámbitos con el fin de lograr el acceso en igualdad de oportunidades a una vida digna.

Este bloque del cuestionario incluirá preguntas para considerar la repercusión de la actividad de la organización en las comunidades en las que está presente a través de la adopción de medidas para reforzar su contribución a la sociedad. En este sentido, las preguntas se desglosarán en los siguientes ámbitos y se desarrollarán preguntas para conocer cuestiones como:

-Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos: existencia de acciones solidarias o de acción social, cómo se desarrollan y qué resultados se obtienen de acuerdo con la importancia social o económica de las mismas. Evaluar su repercusión y en su caso, adoptar las medidas para mejorar su contribución a la sociedad.

-Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio: valorar la implicación de una empresa en la comunidad, de manera continua y a largo plazo, alineando la estrategia y los objetivos de la misma con las necesidades sociales, ambientales y económicas de la comunidad en la que opera con el doble objetivo de, contribuir al desarrollo socioeconómico local, por un lado, y por otro, mejorar su propia competitividad y sostenibilidad.

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

Existencia de acciones solidarias o de acción social, cómo se desarrollan y qué resultados se obtienen de acuerdo con la importancia social o económica de las mismas. Evaluar su repercusión y en su caso, adoptar las medidas para mejorar su contribución a la sociedad.

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

30.1. Información adicional.

Como se ha indicado anteriormente, uno de los fines de la Institución es la defensa de los derechos y libertades individuales y colectivos de la ciudadanía aragonesa. El Justicia actual basa su estrategia en lo que denominamos " justicia social ", por ello la Institución además de resolver las quejas que se plantean por la ciudadanía, basa su planificación en las necesidades que detecta de manera proactiva.

Es innegable la implicación de la Institución con la comunidad, especialmente como se ha dicho con los más vulnerables.

Como ejemplos de proyectos sociales podemos citar:

- Creación de la oficina de la adolescencia y de la infancia del Justicia de Aragón.
- Creación de la mesa de los mayores en soledad,

- Creación del observatorio aragonés de la soledad.
- Declaración de los derechos del niño de Tarifa firmada por todos los defensores del pueblo españoles.
- Participación en una investigación sobre prevención del suicidio.
- Estudio sobre menores y juego.
- Estudio especial de Teruel, con particular mención a la despoblación.
- Estudio sobre vivienda social.
- Estudio sobre el impacto de la telemedicina.
- Patrocinio y presentación del documental " Patriarcado, organismo nocivo" en el que se visualizan aspectos relacionados con la desigualdad y la violencia de género y se dan claves para su prevención.
- Participación en actividades organizadas por entidades sin ánimo de lucro para recaudar fondos destinados a cubrir necesidades de grupos vulnerables:
 - * Cocinando entre amigos (a favor de la hermandad del santa refugio).
 - * Raimbow Run Zaragoza (a favor del banco de alimentos de Zaragoza)
- Presentación de informes de entidades sin ánimo de lucro al objeto de dar visibilidad a sus buenas prácticas en relación con colectivos vulnerables. (proyecto hombre, proyecto SOS rural, informe Raxen, movimiento contra la intolerancia, ...)
- Patrocinador de actos llevados a cabo en favor de colectivos vulnerables y/o en los que se manifieste una marcada desigualdad.
 - * Presentación de la fundación para el apoyo a la autonomía para el apoyo a la autonomía y capacidades de Aragón.
 - * Presentación del proyecto "atención integrada y centrada en la persona".
 - * Encendido de la antorcha del Campeonato Nacional de Atletismo Special Olympics, organizado por Plena Inclusión.
 - * Entrega premios Cuarto Pilar.
 - * Entrega premios solidarios ONCE.
 - * Asistencia a presentación equipo de futbol femenino de Aragón.
 - * Encuentro anual solidario de la fundación APE (Trastornos de Conducta Alimentaria).
 - * Inauguración del Día Internacional de la Sordoceguera en el Centro de Recursos de Sordoceguera San Jorge.
- Exposiciones de obra de autores con discapacidad. (ATADES Zaragoza y ATADES Huesca).
- Colaboración con la Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge para acoger alumnos en prácticas.
- Informe sobre la seguridad en la montaña.
- Inauguración del monumento en honor a las víctimas en accidentes de tráfico al objeto de fomentarla investigación sobre sus causas e instar a la adopción de medidas preventivas.
- Difusión del estudio " Percepción de la telemedicina por parte de los médicos u usuarios de atención primaria de Salud: posibles derivaciones ético-legales"
- El Justicia de Aragón designa un vocal vinculado con los colectivos vulnerables, como miembro del comité de bioética de Aragón.
- El Justicia de Aragón participa como miembro activo en la Red de Defensorías de la Mujer de la Federación Iberoamericana de Ombusman, concretamente en los años 2020, 2021 se ha trabajado en la defensa de las personas transgénero, así como en la de los menores víctimas de violencia de género y de mujeres integrantes de familias monoparentales.
- El Justicia de Aragón cuenta con una vocalía en el comité consultivo contra la

discriminación por identidad o expresión de género y en el observatorio aragonés por discriminación por orientación social.

- Participamos como miembro colaborador en las actuaciones de la fundación Ebropolis.
- El Justicia de Aragón se adhirió a la iniciativa "Casco Histórico Socialmente Responsable" CHSR, es una propuesta integral de desarrollo social, económico, cultural y medioambiental. Esta iniciativa busca revitalizar una parte emblemática de Zaragoza haciendo del Casco Histórico un lugar mejor para vivir, reforzando la colaboración entre vecinos e instituciones.
- Elaboración y difusión de un informe relativo a la situación de las residencias en Aragón durante el estado de alarma por el Covid19 del que se derivan sugerencias y recomendaciones a las administraciones implicadas.
- Apoyo a la declaración de La Jota Aragonesa como patrimonio cultural inmaterial por la UNESCO.
- Actividades de fomento y reconocimiento del deporte femenino.
- Impulso, dinamización y difusión de un estudio en materia de prevención del suicidio.
- Patrocinio del proyecto de hermanamiento con León (Nicaragua) en relación con la defensa de los derechos de la infancia y mujer.
- Colaboración con la federación de asociaciones gitanas.
- Asistencia a homenajes de personalidades de las ciencias, la cultura y el deporte al objeto de darles visibilidad y resaltar los valores que transmiten.
- Visibilizar los problemas de trastornos de conducta alimentaria, long covid, autismo, entre otros procesos y sugerir a las administraciones formulas de prevención y tratamiento.
- Fomento del consumo sostenible mediante la participación en los premios "buen hacer en consumo".
- Dar visibilidad a la labor de los conservatorios elemental, medio y superior de Aragón asistiendo a los actos organizados por los mismos y fomentando la presencia de estudiantes y profesores en los actos que organiza El Justicia.
- Dar visibilidad a deportes minoritarios.
- Ante la crisis energética consecuencia de la guerra de Ucrania, además de tomar medidas de reducción de consumo energético en la Institución, se ha tenido una reunión con el cluster de la energía en Aragón al objeto de analizar la situación, ver el impacto en general en la ciudadanía y en concreto en los colectivos más vulnerables y tratar de buscar soluciones.

Sería deseable la planificación de actividades en materia social y la colaboración en proyectos sociales estableciendo objetivos e indicadores, sin embargo la amplia variedad de estas actividades por parte del personal de la Institución y el número elevado de colaboradores dificulta la labor de ordenación así como la separación de las mismas de aquellas que corresponden a la razón de ser de la Institución por estar todas intrínsecamente ligadas. Todas ellas están alineadas con la misión, visión y valores de la Institución. No se trata tanto de los objetivos de dicha Institución como de los medios y las herramientas e instrumentos para alcanzarlos. Es esto lo que define la innovación social que se lleva a cabo en esta Institución y lo que le da su carácter diferencial.

El Justicia de Aragón ha adquirido un compromiso público con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral,

con el medio ambiente y con el conjunto de los ODS. Este compromiso se ha refundido a los grupos de interés, tanto a través del portal web de la Institución, del informe anual, de las comparecencias en medios de comunicación y directamente a los grupos de interés. En el caso concreto de los ODS, se han identificado los ODS prioritarios sobre los que impacta la Institución y las metas sobre las que se actúa.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

Valorar la implicación de una organización en la comunidad, de manera continua y a largo plazo, alineando la estrategia y los objetivos de la misma con las necesidades sociales, ambientales y económicas de la comunidad en la que opera, con el doble objetivo de contribuir al desarrollo socioeconómico local, por un lado, y mejorar su propia competitividad y sostenibilidad, por otro.

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con la actividad principal de la organización.

31.1. Información adicional.

Nos remitimos a lo indicado en el apartado 30.1.

Estos proyectos sociales en unos casos surgen de manera proactiva a propuesta de la Institución al detectar problemas sociales en la ciudadanía aragonesa y en otros casos a propuesta de los colectivos afectados.

Transparencia con el entorno social de la organización

Conocer en qué medida la organización vela por la transparencia en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.

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

Sí, se difunden a las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

32.1. Información adicional

La forma habitual de difusión es a través del portal del Justicia de Aragón, el cual se ha adaptado recientemente al objeto de ser más transparente e intuitivo.

También a través de las redes sociales, notas de prensa a los medios de comunicación, correo electrónico, reuniones directas,...

Comunicación y fomento de buenas prácticas

Existencia de planes de comunicación y relaciones con los medios y redes sociales. Compartir mejores prácticas.

33.- ¿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.

33.1. Información adicional

En la Institución existe un plan de comunicación genérico que marcó las líneas básicas de relaciones con la ciudadanía y los medios de comunicación social que se ha ido adaptando y actualizándose con nuevas medidas, con el fin de llevar la actividad de El Justicia de Aragón al conjunto de la sociedad.

En una constante relación con los medios de comunicación a través de notas de prensa y de ruedas de prensa, implementando nuevas herramientas que permiten una mayor cercanía con los profesionales de la comunicación y sus empresas editoras, como son Mailchimp y Whatsapp.

Se atienden todas las solicitudes de entrevistas al titular de la Institución, y una presencia constante del mismo a través de artículos de fondo y de opinión en los medios, así como se realizan de manera contante conferencias por el territorio con contenidos de actualidad o de difusión de la Institución y del Derecho Foral.

En 2019 se ha procedido a la renovación estructural y de contenidos del portal web de la Institución, así como potenciado la presencia en las redes sociales: Facebook, Twitter, Flickr y Youtube.

Cumpliendo con el compromiso del Justicia ante las Cortes se ha mantenido en todas estas actuaciones la racionalización de medios humanos y técnicos, realizándose todas las labores de diseño, difusión y edición de materiales con medios propios y formatos de coste reducido , usando los mismos en los actos institucionales reduciendo al mínimo imprescindible los servicios externos.

Por último, se ha completado la elaboración del manual de identidad corporativa, unificando los criterios de imagen para todos los soportes de la Institución

AMBIENTAL

IMPORTANTE: SI ERES UNA ORGANIZACIÓN DE CARÁCTER MEDIOAMBIENTAL, CUYA MISIÓN ESTÁ CLARAMENTE VINCULADA AL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE, SÓLO DEBERÁS REFLEJAR EN ESTE APARTADO AQUELLAS ACCIONES MEDIOAMBIENTALES QUE DESARROLLES DIFERENTES A TU MISIÓN.

El cuidado del medio ambiente, del suelo, de la biodiversidad, de los bosques y, en definitiva, de la salud del planeta son cuestiones que han entrado de lleno en la agenda de las organizaciones (ODS 13). El uso de una energía asequible y no contaminante (ODS 7) y la transición hacia modelos productivos y de consumo responsable (ODS 12) se ha convertido en una de las grandes preocupaciones a nivel mundial, acuciante por su inmediatez, por la generación de cambios sobre todos los ecosistemas (ODS 14) (ODS 15) y, por supuesto, sobre las actividades económicas y productivas.

El modelo económico basado en extraer, producir y tirar (modelo lineal) debe ser abandonado y sustituido por un modelo de economía circular que promueve la optimización de los materiales y residuos, alargando su vida útil y minimizando el coste ambiental de los procesos, así como el máximo aprovechamiento de los residuos.

Una organización socialmente responsable se preocupa y se ocupa, no solo de prevenir sus

impactos ambientales, sino de mejorar en la medida posible su entorno, y esa responsabilidad social con el medioambiente se logra adquiriendo compromisos, impulsando actitudes y promoviendo iniciativas que demuestren realmente esos compromisos.

La contribución de la organización a la Agenda 2030 en este apartado se focaliza generalmente alrededor de los siguientes ODS, aunque la organización puede contribuir a cualquiera de los otros ODS mediante acciones medioambientales alineadas con su estrategia en función de la actividad que le es propia:

- ODS 7 "Energía asequible y limpia" orientado a garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna a todas las personas.
- ODS 12 "Producción y consumo responsables" orientado a promover modalidades de consumo responsables y modelos productivos sostenibles.
- ODS 13 "Acción por el clima" que promueve el compromiso de las organizaciones a que impulsen iniciativas para combatir el cambio climático y sus efectos.
- ODS 14 "Vida submarina" orientado al impulso de iniciativas para conservar y utilizar sosteniblemente los océanos, los mares y los recursos marinos.
- ODS 15 "Vida de ecosistemas terrestres" orientado a favorecer una gestión sostenible de los bosques para luchar contra la desertificación y poder detener e invertir la degradación de las tierras y la pérdida de biodiversidad

La puesta en marcha de planes y acciones, tales como planes de reducción de consumo eléctrico y combustibles, de consumo de materiales y agua, iniciativas de economía circular en la gestión de los residuos y utilización materiales reciclados evidencian el compromiso de las organizaciones y aportan transparencia y credibilidad.

Este bloque del cuestionario incluye preguntas que permiten valorar el compromiso público de la organización, así como para identificar y evaluar aquellos aspectos de su actividad, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al medioambiente. En este sentido, las preguntas se agrupan en los siguientes ámbitos:

- Impacto ambiental: conocer si la organización identifica, evalúa y actúa sobre aquellos aspectos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al medioambiente.
- Compromiso frente al cambio climático: valorar el compromiso público de la organización a prevenir la contaminación por sus operaciones y actividades.
- Economía circular: valorar si la organización conoce los principios de economía circular y, en su caso, como está avanzando en su transición del actual modelo económico lineal al circular.
- Comunicación ambiental: conocer en la práctica las comunicaciones que la organización realiza sobre los impactos ambientales asociados a su actividad y sus proyectos ambientales.

Impacto ambiental

Conocer si la organización identifica, registra y evalúa aquellos aspectos de sus actividades, productos y servicios que causan o pueden causar impactos al medio ambiente.

34.- 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 ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

34.1. Información adicional.

El Justicia de Aragón, Ángel Dolado, es una persona comprometida con la sociedad y su medio ambiente. Por ello, lidera personalmente las acciones llevadas a cabo por la Institución en la lucha contra el cambio climático y la reducción de gases de efecto invernadero.

La Institución ha identificado, registrado y evaluado aquellos aspectos de nuestras actividades y servicios que causan o pueden causar impacto sobre el medio ambiente. Ello ha llevado a actuaciones como:

- Eliminar los plásticos de un sólo uso.
- Utilizar productos de limpieza y desinfección respetuosos con el medio ambiente.
- Reducción del número de publicaciones en soporte papel.
 - Cambio del programa de gestión de quejas al objeto de implantar el expediente electrónico y con ello reducir el consumo de papel.
- Uso de papel reciclado.
- Reutilización de papel usado, carpetas en desuso y otros materiales de oficina.
- Calcular la huella de carbono de la Institución y obtener el sello de huella de carbono inscrito en el Ministerio para la Transición ecológica y el Reto Demográfico para el 2018.
- En el 2019 continúa con el sello de inscripción, la Institución ha firmado un compromiso de reducción y compensación.
 - En el 2020 se obtuvo la inscripción de huella de carbono en la Oficina Española de Cambio Climático. (OECC)
 - En el 2021 se obtuvo la inscripción de huella de carbono en la Oficina Española de Cambio Climático.
 - En el 2022 se ha continuado con la inscripción, reducción y compensación de la huella de carbono. En este año, puesto que ya hemos inscrito la huella de carbono de los cuatro años anteriores y hemos conseguido la reducción que nos ha permitido obtener el sello calcula y reduce para el año 2022 en la OECC.
 - En el 2023 se ha obtenido el sello calcula/reduce/compensa.
- La reducción de la huella de carbono se ha basado fundamentalmente en la reducción del consumo energético, el cambio de iluminación a tecnología LED y el suministro de energía eléctrica de al menos el 50 por ciento de fuentes renovables, siendo en la actualidad del 100 %.
- Adhesión de personal de la Institución con el compromiso medioambiental de la misma que se plasma en prácticas responsables de consumo energético de agua y papel. Asimismo los desplazamientos de dicho personal al puesto de trabajo son mayoritariamente a pie o en bicicleta, salvo los casos en los que la ubicación del domicilio no lo permita.
- La Institución ha obtenido el sello CeroCo2 gestionado por la Fundación Ecología y Desarrollo durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022 en la que no solamente se tienen en cuenta el alcance 1 (emisiones directas de gases de efecto invernadero) y alcance 2 (emisiones indirectas de gases de efecto invernadero por energía) sino también el alcance 3 (otras emisiones de gases de efecto invernadero indirectas).
- Con la crisis energética surgida tras la guerra de Ucrania se han llevado a cabo acciones específicas para reducir el consumo de energía eléctrica tales como campañas de concienciación del personal, parada térmica de 20 días del sistema de climatización y reducción de las horas de encendido de dicho sistema. Además de las acciones llevadas a cabo para reducir nuestra huella de carbono, a nivel institucional se ha mantenido una reunión con el clúster de la energía de Aragón al objeto de plantear propuestas en línea

con la reducción del consumo.

- Se han llevado actuaciones en bombas y equipos de refrigeración al objeto de reducir el consumo de agua.

- Se han realizado acciones de concienciación al personal para reducir el consumo eléctrico, de agua y de papel.

Compromiso frente al cambio climático

Valorar el compromiso público de la organización a prevenir la contaminación por sus operaciones y actividades

35.- ¿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.

35.1. Información adicional.

El plan, medidas y actuaciones son las indicadas en el punto 34.1.

La comunicación a los grupos de interés se lleva a cabo por las siguientes vías:

Reuniones, emails, web del Justicia de Aragón, informe anual, notas de prensa, redes sociales, entrevistas directas al Justicia y Lugarteniente.

Economía circular

Valorar si la organización conoce los principios de la economía circular y, en su caso, como está avanzando en su transición del actual modelo económico lineal al circular.

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

Sin respuesta

36.1. Información adicional

Sin respuesta

Comunicación ambiental

Conocer en la práctica las comunicaciones que la organización realiza sobre los aspectos ambientales asociados a su actividad.

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

37.1. Información adicional

La comunicación a los grupos de interés se lleva a cabo por las siguientes vías:

Reuniones, emails, web del Justicia de Aragón, informe anual, notas de prensa, redes sociales, conferencias, charlas, entrevistas directas al Justicia y Lugarteniente.

Dada la reciente obtención del registro de huella de carbono, la firma del compromiso de

reducción, compensación y obtención del sello CeroCo2 no se ha podido llevar a cabo un plan específico de comunicación, sino acciones puntuales.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

En este último bloque se incluyen una serie de preguntas para conocer la opinión de la entidad sobre la gestión socialmente responsable que desarrolla en la actualidad y se solicita priorizar los temas que consideran más importantes en gestión socialmente responsable.

Priorización de temas

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

Valoración Global

39.- ¿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

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

El compromiso con los ODS y la reducción y compensación de la huella de carbono.

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Desarrollo e implantación de un plan de igualdad.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada por los Estados Miembros de la ONU en la cumbre mundial para el desarrollo sostenible de 2015. Con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todas las personas, se

establecieron 17 objetivos, 169 metas, y una declaración política.

En enero de 2016 entraron en vigor los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, el plan de acción más ambicioso a favor de las personas, el planeta y la prosperidad hasta 2030.

Los 17 Objetivos pretenden ser un instrumento a nivel mundial para erradicar la pobreza y disminuir las desigualdades y vulnerabilidades, bajo el paradigma del desarrollo humano sostenible.

EL Gobierno de Aragón, a través del Plan RSA colabora con Red Española de Pacto Mundial en la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ODS. Para ello, en septiembre de 2019, el Presidente y Vicepresidente de Aragón con el Presidente de Red Española de Pacto Mundial, firmaron un acuerdo de colaboración para la puesta en marcha de un plan de acción que incluye difusión, formación, gestión y reconocimiento en el marco de los ODS.

En el marco de este acuerdo de colaboración se han desarrollado dos plataformas, una plataforma de formación y otra de gestión empresarial en ODS, dirigidas exclusivamente a las organizaciones poseedoras del Sello RSA y aquellas que aun sin tener el Sello RSA están adheridas al Plan y han completado la formación inicial obligatoria.

En la siguiente página web está el acceso a las plataformas:
www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa-ods-adheridas

¿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?

Sí

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

- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

CIF:S5090001H

C/D. Juan de Aragón nº:7.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Julio del 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

25

CONCILIACION

La normativa en materia de conciliación, está siendo cada vez más exigente no solo para las organizaciones sino también para el entorno familiar y su corresponsabilidad.

El Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, sienta las bases de una nueva conciliación laboral y familiar sobre dos pilares: la adaptación de la jornada y formas de trabajar (art 34.8 ET) y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos (art 48.4/10 y art. 37.4/6 del ET).

La nueva regulación, en esta materia, busca el diálogo y negociación en la vida laboral y familiar de cada trabajador y trabajadora. En este contexto la imposibilidad de conciliar además de afectar a las personas trabajadoras de forma directa, trae consecuencias negativas para la empresa por lo que se requiere que las organizaciones sean flexibles y abiertas al dialogo.

Las organizaciones deben ser responsables del bienestar de sus trabajadores acompañándolos en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales, considerándose una herramienta de calidad y un instrumento de atención a las necesidades personales y familiares de cada trabajador y trabajadora.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. Este Sello permite reconocer aquellas organizaciones que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia competitiva.

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.

El plan de conciliación aprobado por El Justicia de Aragón previa propuesta de la mesa de negociación recoge las medidas que se relacionan a continuación y ha sido difundido entre todas las personas empleadas de esta Institución.

En el compromiso público adquirido por El Justicia de Aragón con el principio de igualdad y no discriminación pone en valor la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La Institución además de tener entre sus funciones la defensa de derechos y libertades de la ciudadanía aragonesa quiere ser un referente en esta materia.

El Plan de Conciliación ha sido consensado con el personal que trabaja en la misma, a través de la mesa de negociación del Justicia de Aragón teniendo en cuenta a las personas a las que va dirigido. Dicho plan es un documento vivo que se actualiza tras el análisis del grado de satisfacción del mismo, de la evolución de las necesidades planteadas y de las propuestas efectuadas y que se llevan nuevamente a la mesa de negociación.

Del mismo modo, se ha aprobado un nuevo plan de conciliación en el año 2023 que recoge los cambios normativos así como los acuerdos adoptados por la comisión negociadora del Justicia de Aragón.

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 realizan encuestas de satisfacción, se dispone de un buzón de sugerencias y se realizan reuniones de grupo e individuales entre los empleados, la responsable de personal y la dirección.

Tal como se ha indicado en el punto 2, del análisis de las encuestas de satisfacción, de las respuestas obtenidas a través de los medios citados se elaboran propuestas de mejora para incorporar al plan de conciliación que se consensuan en la mesa de negociación del Justicia de Aragón.

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

Además del análisis de las encuestas de satisfacción, las sugerencias recibidas bien por escrito o directamente, las conclusiones de las mesas de negociación y los estudios de caso individualizado se toman las medidas que procedan que se incorporan al Plan de Conciliación.

Asimismo tras la aprobación en el año 2023 del Plan de Igualdad de Oportunidades y No

Discriminación entre Mujeres y Hombres en el Justicia de Aragón al que se han incorporado las medidas de conciliación en El Justicia de Aragón, se realiza un seguimiento semestral por la comisión negociadora de dicho plan.

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.
- 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?

Modificación de la RPT en el año 2022 al objeto de dotar un nuevo puesto en el área de informática con el objetivo de permitir la conciliación a la única persona que hasta el momento existía en dicha área. Las características del puesto y la materia dificultaban la conciliación a dicho trabajador.

Por el mismo motivo, en la modificación de la RPT del Justicia de Aragón se han adaptado las funciones de dos puestos de oficial administrativo a los que se les han incorporado funciones de registro al objeto de que a las personas que ocupan dichos puestos les sea mucho más fácil la conciliación.

En el caso del puesto de ujier telefonista, único puesto de esta categoría en la Institución, al objeto de facilitar su conciliación se sustituye su ausencia distribuyendo las funciones asociadas a su puesto de trabajo en atención a la categoría de las mismas en aquellas áreas que le son propias.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Se pone a disposición de los trabajadores de 6 plazas de parking para las que se da prioridad a aquellas personas que no pueden llegar mediante transporte público o bien se precise por necesidades de conciliación.

El coche/conductor de la Institución están disponibles para los desplazamientos dirigidos a prestar el servicio en Huesca y Teruel, así como los necesarios para realizar otras actuaciones llevadas a cabo por los asesores u otro personal de la Institución.

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- * Ayudas económicas para sepelio, bodas, divorcios.
- * Gratificación por invalidez absoluta y gran invalidez.
- * Ayudas económicas por viudedad y orfandad.
- * Ayudas asistenciales en situaciones de necesidad como puede ser tratamientos internaciones no cubiertos por la seguridad social, adaptaciones en domicilio a la dependencia,
- * seguro de vida.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

- * Posibilidad de coger las vacaciones por días sueltos en casos de conciliación y no por periodos mínimos de cinco días.
- * Posibilidad de coger vacaciones fuera de los meses de verano.
- * Análisis de situación caso a caso para adaptar la jornada laboral a las necesidades personales y familiares.
- * Posibilidad de unir vacaciones a días por asuntos particulares.
- * Ampliación del periodo de disfrute de días de asuntos particulares del año anterior.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

El principio de igualdad entre las personas en los ámbitos de trabajo, constituye uno de los elementos esenciales de las sociedades modernas, suponen la garantía de protección de los derechos humanos y civiles de las personas trabajadoras y un trato equitativo a todos los niveles de la organización.

Los países miembros de la Unión Europea regulan cada vez más el tratamiento de la diversidad mediante legislación nacional y transnacional. En España, en los últimos 20 años, ha adquirido especial relevancia la diversidad derivada del género, así como la diversidad entre las personas con distintas capacidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social).

Recientemente, la normativa aprobada en materia de Igualdad de género en el ámbito laboral ha supuesto un cambio que deben afrontar todas las organizaciones nacionales. El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva entre hombres y mujeres y el Real Decreto 901/2020 que regula los planes de igualdad de las empresas y su registro han supuesto un cambio en las nuevas obligaciones existentes en las organizaciones con sus trabajadores. Su incumplimiento es considerado como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, de ahí que este apartado adquiera una mayor importancia en este momento. Desde el 8 de marzo de 2022, las organizaciones de 50 o más personas empleadas tienen la obligación de contar con un plan de igualdad y registrarlo en el REGCOM.

Así mismo, es importante destacar la normativa que vela por la no discriminación y la igualdad de trato por cuestión de origen. La Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico o la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Las organizaciones están obligadas a mantener un lugar de trabajo en el que no se discrimine a las personas por raza, religión, edad, sexo o por cualquier otra característica o clase protegida por la ley, es decir, que ninguna persona reciba un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con sus competencias personales o

profesionales.

La sociedad española es actualmente una sociedad diversa en su composición de población y, en consecuencia, en la composición de sus organizaciones. La diversidad en las organizaciones supone reconocer las diferencias, tanto socio-demográficas como de capital humano que hacen a las personas únicas y a los grupos heterogéneos. Este reconocimiento supone una primera etapa necesaria, dirigida a la lucha contra la discriminación y a la promoción de la inclusión de colectivos diversos en el mercado laboral en condiciones de igualdad. La gestión de la diversidad parte de aceptar la diversidad propia de cada persona y de entenderla como un valor añadido.

Las organizaciones que optan al Sello RSA+ velarán porque las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, desempeño profesional, formación y promoción de las personas, integrarán acciones específicas tendentes a garantizar, por encima de las exigencias legales, una igualdad de trato y no discriminación a todos los niveles de la organización y desarrollarán políticas tendentes a configurar plantillas diversas en un ambiente inclusivo.

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.

Si bien la Institución no tiene la obligación legal de aprobar, registrar e implantar un plan de igualdad, el hecho de ser El Justicia de Aragón el garante del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en las actuaciones de las administraciones públicas aragonesas nos impulsa también a ser un referente y por ello adoptó la decisión de aprobar un plan de igualdad.

Las medidas para promover la igualdad de oportunidades y garantizar la no discriminación en la actuación de esta Institución se adoptan teniendo en cuenta un concepto amplio de igualdad por razón de género y atienden también cuestiones que tienen que ver con la no discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Más aún, a este concepto amplio de igualdad se incorpora cualquier colectivo susceptible de ser discriminado. En cuanto a las medidas adoptadas en la Institución, estas no solo hacen referencia al personal interno, sino que se tiene en cuenta en las empresas prestadoras de servicios, material y equipamiento a esta Institución incluyendo en los procesos de contratación la exigencia, como condición especial de ejecución, de un plan de igualdad aprobado y registrado, o al menos un plan de medidas que garanticen la igualdad y la no discriminación en dichas empresas. Asimismo se realizan compras y peticiones de servicio a empresas de economía social. Si bien la Institución no dispone de un plan específico de inserción de personas con discapacidad, en El Justicia de Aragón al tratarse de un acceso

que debe cumplir lo establecido por la normativa en materia de función pública, se garantiza la reserva en los procesos selectivos de personal con discapacidad.

El acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad se adoptó el 9 de febrero de 2023 por la comisión negociadora del plan de igualdad. El Justicia de Aragón aprobó dicho Plan mediante Resolución de 9 de febrero de 2023.

El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó su inscripción en el REGCOM. Solicitud que fue denegada por considerar que no era de su competencia.

Por Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo. En el artículo 1 dispone que el registro contendrá los documentos soporte de los planes y protocolos que ya han sido objeto de aprobación por sus respectivas Administraciones. El Justicia de Aragón, tras la aprobación de esta Resolución solicitó la inscripción en el mencionado Registro, aunque el mismo aún no ha sido creado.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.

El Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Justicia de Aragón se publicó en el BOA Nº 86 de 09/05/2023.

Asimismo está disponible en el portal web del Justicia de Aragón y ha sido distribuido a todos los trabajadores a través de la comisión negociadora del Justicia de Aragón y está disponible en el tablón de anuncios.

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 asesor en materia de igualdad y no discriminación y la Secretaria General realizan la evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas en materia de igualdad cuyas conclusiones trasladan al Justicia al objeto de modificar las medidas existentes o implantar nuevas medidas. Todas las medidas adoptadas son objeto de debate en la mesa de negociación del Justicia de Aragón que se reúne al menos una vez al año y siempre que algunos de los miembros lo solicita.

Asimismo, conforme se recoge en el propio Plan de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación entre Mujeres y Hombres en El Justicia de Aragón, la comisión negociadora de dicho plan hace un informe de seguimiento semestral y un informe de evaluación anual.

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.

A nivel personal propio (funcionario/eventual) El Justicia de Aragón se atiene a lo dispuesto en la legislación vigente en relación con la incorporación de personas con discapacidad.

No obstante, en los supuestos de contratación de servicios se incluyen medidas sociales como condición especial de ejecución. Ello ha permitido que la empresa que presta el servicio de limpieza en la Institución sea de inserción laboral de personas con discapacidad.

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.

El Justicia de Aragón se ha adherido a la red española del pacto mundial.

El Justicia de Aragón como miembro de la Federación Internacional de Ombusman (FIO) han aprobado el Pronunciamiento 6/2021 de la Asamblea General de la FIO sobre la -Pandemia, Buena Administración y Derechos Humanos de las Mujeres- que implica un compromiso público a favor de la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, así como de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres. Asimismo en el marco de la FIO dentro del grupo de trabajo sobre derechos de las personas con diversa orientación sexual e identidad de género se han hecho numerosos pronunciamientos, muy especialmente en países en los que estas cuestiones llegan a estar penadas.

Resulta relevante el informe dentro del marco del encuentro de la red de defensorías de la mujer de la FIO, sobre derechos de las personas Trans.

Caben destacar también como pronunciamientos en el marco de la FIO el relativo a migrantes dentro de la Red sobre migrantes y trata de personas.

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

Indique cuales de las siguientes prácticas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en su empresa u organización.

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.

- 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.

- 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.

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

Cada vez son más las organizaciones y empresas que ejercen su Responsabilidad Social a través de la gestión directa y/o la participación en acciones sociales diferenciadas de su actividad principal y, a la vez, alineadas con su estrategia. El voluntariado corporativo emerge como formato específico dentro de este ámbito, fusionando la ayuda eficaz a colectivos en situación de vulnerabilidad o necesidad, el crecimiento personal e implicación voluntaria de las personas empleadas y la imagen de compromiso social de la organización o empresa.

El voluntariado queda regulado a nivel autonómico por la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (BOA de 10 de julio de 2018) con el objetivo de adaptarse a la estatal aprobada en 2015 (Ley estatal 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado) y a las necesidades del voluntariado del siglo XXI, un modelo de voluntariado solidario, abierto, participativo, transparente, inclusivo, intergeneracional, transformador y de calidad.

A los efectos de esta ley, se entiende por acción voluntaria (Art. 3) la actividad dirigida a la satisfacción del interés general, desarrollada por personas físicas en entidades con voluntariado, siempre que reúna las siguientes condiciones: a) Que su realización sea resultado de una decisión voluntaria y libre, y no traiga causa de una obligación personal o de deber jurídico; b) Que tenga un carácter solidario y comprometido; c) Que se realice sin

ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos regulados en el artículo 11.f) y d) Que se lleve a efecto en función de programas concretos, promovidos por cualesquiera de las entidades con voluntariado reguladas en esta ley.

Los ámbitos de intervención del voluntariado (Art. 6) quedan ampliados de forma que la acción voluntaria podrá desarrollarse en todos aquellos ámbitos cívicos, políticos, culturales y económicos que contribuyan a promover la mejora de las condiciones de calidad de vida de las personas o el desarrollo social y, de forma específica, nombra los ámbitos a) social, b) internacional de cooperación al desarrollo, c) ambiental, d) cultural, e) deportivo, f) educativo, g) sociosanitario, h) ocio y tiempo libre, i) comunitario, j) protección civil, k) cualesquiera otros de naturaleza análoga que, ajustándose a lo dispuesto en la ley, puedan contribuir a la satisfacción del interés general.

Este marco jurídico del voluntariado incorpora a la empresa por vez primera como agente necesario para el desarrollo de la actividad voluntaria a través de la acción voluntaria corporativa (Art. 37), en la que empresas y organizaciones desarrollan las actividades a través de entidades con voluntariado, con las que se suscribe un acuerdo en el que quedan establecidas las líneas de actuación y el marco de la estrategia de responsabilidad social corporativa de la empresa u organización que corresponda.

Las actividades relacionadas con acción social y voluntariado corporativo tienen su complejidad debido a factores como: el diferente lenguaje y objetivos que manejan empresas y ONGs, la diferente visión de la rentabilidad que se busca y la forma de medirla, las expectativas generadas en los empleados, la importancia de la calidad de la ayuda a los beneficiarios, etc. Para facilitar este entendimiento entre organizaciones con el Sello RSA, el IAF ha puesto en marcha la Ventana de Cooperación.

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

Patrocinio, impulso y difusión de actuaciones llevadas a cabo por entidades sociales, especialmente en materia de mayores, menores, discapacidad, grupos vulnerables, derechos de la ciudadanía y salud en su más amplio concepto.

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

- Federación de asociaciones gitanas,
- Fundación Ebropolis,
- Fundación Proyecto Hombre.
- Fundación La Caridad.
- Caritas.
- Asociación española de directoras y gerentes de servicios sociales.
- Cruz Roja
- Ozanam
- Teléfono de la esperanza
- Acompañando Teruel.
- Coordinadora aragonesa del voluntariado.
- Amigos de los mayores
- Almaymas
- Federación de barrios

- Federación de municipios, comarcas y provincias.
- ARADE (Asociación aragonesa para la dependencia)
- Fundación Rey Ardid.
- Asociación aragonesa pro salud mental. ASAPME.
- Patrocinio del proyecto de hermanamiento con León (Nicaragua) en relación con la defensa de los derechos de la infancia y mujer.
- ATADES Zaragoza y Huesca.
- Fundación DFA.
- Fundación ADISLAF
- Fundación ONCE
- Fundación IBERCAJA
- Fundación BANTIERRA.
- Fundación LACAIXA.
- Fundación APE (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación seminario de investigación para la paz de Zaragoza.
- Fundación El Refugio.
- Banco de alimentos.
- TCA Aragón. (Trastorno de la conducta alimentaria)
- Fundación de entidades para la acción integral con migrantes. CEPAIM.
- FIO. Federación internacional de Ombudsman.
- Federaciones deportivas
- Colegios profesionales.
- Sindicatos

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

Al menos una vez al año y siempre que sea posible a petición de las entidades indicadas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

La implicación de las organizaciones en la promoción de la cultura en Aragón, impulsando su relación con el entorno.

El tejido empresarial aragonés y las distintas instituciones y organizaciones que lo forman, tienen un compromiso con la cultura en Aragón, entendiendo el concepto desde los diferentes ámbitos de aplicación (artístico, musical, literario, patrimonial, deportivo...), y enmarcado dentro de su Responsabilidad Corporativa.

Hoy en día, la Cultura es un motor de desarrollo cada vez más importante, generador de empleo y riqueza. En Aragón es uno de los sectores principales debido a nuestra historia y a la diversidad de culturas que la forman.

Conservar y seguir desarrollando la Cultura en todos los ámbitos es fundamental para nuestro crecimiento como sociedad.

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

El Justicia de Aragón es editor de libros y otras publicaciones relacionadas de modo directo o indirecto con la cultura en Aragón. Es especialmente prolijo en ediciones en materia de patrimonio y derecho propio.

La Institución acoge también presentaciones de libros no editados por ella y relacionados

con el mundo de la cultura en Aragón.

Acoge exposiciones de pintura realizada por pintores aragoneses. Cabe destacar las exposiciones de personas con discapacidad.

Acude y difunde eventos relacionados con la cultura en Aragón.

Se realizan jornadas de puertas abiertas y visitas programadas para colegios y otros colectivos al objeto de dar a conocer el patrimonio artístico de la sede de la Institución y de la figura histórica y actual de esta Institución aragonesa.

Se ha habilitado un espacio de exposición permanente en torno a la figura de D. Emilio Gastón.

Fomento de la igualdad en deportes como el fútbol femenino. (FFAragón)

Apoyo a la declaración de La Jota Aragonesa como patrimonio cultural inmaterial por la UNESCO.

Apoyo a la asociación aragonesa de guiñote "Guiñarte" para su declaración como Bien de Interés Cultural Inmaterial de Aragón.

Convocatoria a los alumnos de los conservatorios medio y superior de Aragón para participar en los eventos de la Semana de Justicia.

Difusión del derecho público y privado aragonés a través de foros de debate, encuentros, publicaciones,

Tutorización de alumnos de diferentes disciplinas en prácticas curriculares y extracurriculares de UNIZAR y de la Universidad San Jorge.

Convocatoria de una beca en El Justicia de Aragón para el conocimiento histórico y actual de esta Institución estatutaria.

Conferencias en la Universidad de Zaragoza y Universidad San Jorge, colegios e institutos y en otras entidades públicas y privadas a demanda.

Realización de foros de debate en materia de derecho propio aragonés y en materia de derechos ciudadanos.

Asistencia a homenajes y reconocimientos de personajes del mundo de la cultura en Aragón para potenciar el valor de su trayectoria y la incidencia en nuestra tierra.

La Institución ha firmado un convenio con la Asociación Aragonesa de la Lengua para el uso, protección y promoción de las lenguas y modalidades lingüísticas propias de Aragón.

Asimismo ha firmado un convenio con la Asociación Aragonesa de Jurisprudencia y Legislación al objeto de preservar y difundir el derecho propio de Aragón.

Se ha creado en el seno de la Universidad de Zaragoza la cátedra de derecho foral de Aragón en la que participa El Justicia de Aragón, Las Cortes de Aragón y el Gobierno de Aragón para el estudio, defensa y difusión del derecho foral aragonés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Universidad de Zaragoza

Universidad San Jorge

Fundación Ibercaja

Grupo Herald

Grupo Prensa Ibérica.

Colegios profesionales.

Academia Aragonesa de Jurisprudencia.

Administraciones públicas aragonesas

Conservatorios de música en Aragón

...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En el caso de publicaciones de libros, al menos dos al año.

Publicaciones periódicas: revista Actualidad del Derecho en Aragón, tres al año.

Edición de las actas del Foro de Derecho Aragonés, una al año.

El resto de actuaciones responden a la demanda o a la disponibilidad de la agenda.