



MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

2023



INDICE

| | |
|---|----|
| CRITERIO 1. CONTENIDOS GENERALES | 2 |
| C1.1 Carta de la presidenta..... | 2 |
| C1.2. TIEBEL S. COOP. NUESTRA COOPERATIVA | 3 |
| C1.3. NUESTRA CULTURA COOPERATIVA..... | 5 |
| C1.4. EL GOBIENO DE LA COOPERATIVA..... | 6 |
| C1.5. NUESTROS GRUPO DE INTERÉS..... | 7 |
| CRITERIO 2. NUESTRA CLIENTELA | 9 |
| C2.1. LA SATISFACCIÓN DE LA CLIENTELA..... | 9 |
| C2.2. LA CALIDAD Y TRANSPARENCIA DE NUESTROS SERVICIOS | 10 |
| CRITERIO 3. LAS PERSONAS DE LA COOPERATIVA | 12 |
| C3.1. LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS | 12 |
| C3.2. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. | 13 |
| C3.3. LA CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR | 16 |
| C3.4. SEGURIDAD Y SALUD..... | 18 |
| CRITERIO 4: EMPRESAS Y ENTIDADES PROVEEDORAS | 19 |
| C4.1. COMPRAS RESPONSABLES | 19 |
| CRITERIO 5. NUESTRO COMPROMISO SOCIAL | 20 |
| C5.1. IMPACTO SOCIAL..... | 20 |
| C5.2. TIEBEL Y LOS OBETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE..... | 21 |
| CRITERIO 6. NUESTRO COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL | 24 |
| C6.1. EL IMPACTO AMBIENTAL | 24 |
| BALANCE SOCIAL 2023 | 26 |

CRITERIO 1. CONTENIDOS GENERALES

C1.1 Carta de la presidenta

Querido/as amigos/as,

Nos complace enormemente presentar un año más la Memoria de Responsabilidad Social de TIEBEL S.Coop. Un año marcado por logros y celebraciones significativas.

Este año hemos alcanzado un buen resultado que refleja el compromiso, el esfuerzo y la dedicación de todas las personas que formamos parte de la cooperativa. Con nuestros resultados, hemos logrado consolidar nuestra misión de mejorar la empleabilidad de las personas, en especial mujeres y personas en riesgo de exclusión social.

Uno de los hitos más importantes de este 2023 ha sido la celebración del 30 aniversario de nuestra cooperativa. A lo largo de estos años, hemos consolidado nuestra labor en tres grandes líneas de actividad:

- Limpieza profesional
- Formación ocupacional
- Gestión de programas de inserción sociolaboral

Hemos coincidido con el 30 aniversario del Grupo La Veloz, con quienes compartimos no solo una historia de cooperación y esfuerzo conjunto, sino también valores fundamentales que nos han permitido crecer y fortalecer nuestra colaboración. Esta alianza ha sido, sin duda, un claro ejemplo de que el trabajo conjunto entre organizaciones comprometidas puede generar un impacto positivo y duradero en la sociedad.

Futo de esta cooperación estamos especialmente orgullosas de celebrar los 10 años del proyecto aRopa2, que no solo ha revolucionado la forma en que entiende el reciclaje textil, sino que también ha permitido generar empleo inclusivo y sostenible. Este proyecto, nacido del espíritu cooperativo y de responsabilidad social, ha demostrado el poder de la colaboración entre entidades para lograr cambios significativos en la gestión de recursos y la promoción de la economía circular.

El 2023 ha sido un claro ejemplo de lo que podemos lograr cuando unimos nuestras fuerzas, compartimos objetivos y trabajamos desde el compromiso y la responsabilidad social. Estos aniversarios nos recuerdan no solo lo lejos que hemos llegado, sino también el enorme potencial que tenemos para seguir creciendo y generando impacto en los próximos años.

Queremos agradecer sinceramente a todas las personas socias, trabajadores, trabajadoras y personas y entidades colaboradoras que han hecho posible este año tan especial. Juntos hemos demostrado que la cooperación es la clave del éxito y que, con esfuerzo y visión compartida, podemos construir un futuro más justo y responsable.

Con ilusión y confianza en el futuro,

Atentamente,

Marina Martínez Pardo

Presidenta

2

MARTINEZ Firmado
PARDO digitalmente por
MARINA - MARTINEZ
20392305 - 20392305E
E Fecha:
2024.09.30
12:30:31 +02'00'

C1.2. TIEBEL S. COOP. NUESTRA COOPERATIVA

TIEBEL S. Coop. somos una cooperativa de iniciativa social que trabaja en el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la precariedad laboral, promoviendo empleos dignos, estables y socialmente responsables. Tiebel forma parte de la Red de Economía Alternativa y Solidaria (REAS),

| DATOS DE INTERÉS | |
|-----------------------|--|
| NIF | F50569722 |
| Dirección | C/ Pantano de la Sotonera, 3 Local 4 |
| Código Postal | 50015 |
| Localidad | Zaragoza |
| Forma Jurídica | Cooperativa de Servicios de Iniciativa Social |
| Sector | Limpieza, Formación y Acción social y empleo. |
| Teléfono | 976 596 758 |
| Mail | tiebel@tiebelcooperativa.com |
| Web | https://tiebelcooperativa.com |
| Redes | https://www.facebook.com/TiebelCooperativa https://www.facebook.com/TiebelEmpleo/ |
| Logo |  |

PERSONAS TRABAJADORAS: 66
CIFRA DE NEGOCIO: 976.964,77 €

OTROS DATOS DE INTERÉS 2023

En 2023, Tiebel, como cooperativa de iniciativa social, empleó a 66 personas y desarrolló tres líneas de actividad:

1. Limpieza Profesional:

Esta línea de actividad abarca servicios de limpieza para empresas, entidades públicas y privadas, comunidades de vecinos y vecinas y viviendas particulares.

2. Formación Ocupacional:

Tiebel se dedica a la capacitación y formación de personas con dificultades para acceder al mercado laboral. Los programas de formación están diseñados para mejorar las habilidades de las personas participantes, brindándoles oportunidades para adquirir competencias que las hagan más competitivas en el ámbito laboral.

3. Programas de Inserción Sociolaboral:

A través de esta línea, Tiebel gestiona programas que tienen como objetivo integrar a personas con escasa cualificación o en riesgo de exclusión social al mercado laboral. Estos programas incluyen acompañamiento, orientación y apoyo personalizado para facilitar su inserción en el empleo.

Estas tres líneas de actividad no solo generan empleo, sino que también refuerzan el compromiso de Tiebel con la mejora de la empleabilidad y la inclusión de personas en situación vulnerable, promoviendo una economía más justa y sólida.

| | |
|--|--|
| Nº contratos de Servicios de limpieza: | |
| Comunidades de vecinos/as | 92 |
| Centros, Oficinas y Grandes superficies | 104 |
| Viviendas particulares | 70 |
| Nº Acciones formativas impartidas: | |
| Iniciativa privada vinculadas a la obtención de certificado de profesionalidad | 5 acciones formativas. 61 participantes |
| Iniciativa privada NO vinculadas a la obtención de certificado de profesionalidad | 4 acciones formativas. 41 participantes. |
| Iniciativa pública vinculadas a la obtención de certificado de profesionalidad | 3 acciones. 42 participantes |
| Iniciativa pública NO vinculadas a la obtención de certificado de profesionalidad | 8 acciones formativas. 99 participantes. |
| TOTAL | <i>20 ACCIONES FORMATIVAS. 243 PARTICIPANTES.</i> |
| Programas de Inserción Sociolaboral | |
| Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción | 77 participantes. 71% de inserción, 71 mujeres participantes |
| IRPF - Orient@mujer | 102 participantes. 86 mujeres beneficiarias. 40,7% de inserción |
| IASS - Oasis | 48 participantes. 36 mujeres participantes. 37,5% de inserción |
| TOTAL | 227 participantes (193 mujeres;85%). 59,5% de inserción |

C1.3. NUESTRA CULTURA COOPERATIVA

Tiebel es un claro ejemplo de una empresa comprometida con la transformación social a través de la economía solidaria. Dirigida y constituida por mujeres, nuestra Cooperativa busca prestar servicios de calidad en sectores clave como la **limpieza profesional**, la **formación ocupacional** y la **inserción sociolaboral**, así como fomentar la creación de empleo, especialmente para mujeres, promoviendo la igualdad y la justicia social.

El enfoque de Tiebel en la **Economía Social y Solidaria** se basa en principios clave como **la equidad, el trabajo digno, la sostenibilidad ecológica, o el compromiso con el entorno**. Esto significa que no solo nos centramos en el crecimiento económico, sino también en el bienestar de las personas y del medio ambiente. La apuesta por un modelo de **cooperación y reparto justo de la riqueza** refleja un compromiso profundo con una economía que prioriza a la comunidad y el desarrollo sostenible, en lugar de enfocarse únicamente en los beneficios.

Además, al aplicar estos principios, Tiebel se asegura de que su actividad empresarial sea coherente con valores éticos que buscan mejorar el entorno en el que operan. Esto refuerza su **compromiso con el desarrollo sostenible y la justicia social**, demostrando que es posible hacer **empresa con un rostro humano**, poniendo siempre a las personas y el medio ambiente por delante de otros intereses.

C1.4. EL GOBIENO DE LA COOPERATIVA

En el año 2023 hemos sido 10 las personas socias de la cooperativa. 9 mujeres y 1 hombre. 7 socias trabajadoras, 2 socias excedentes y 1 socio colaborador.

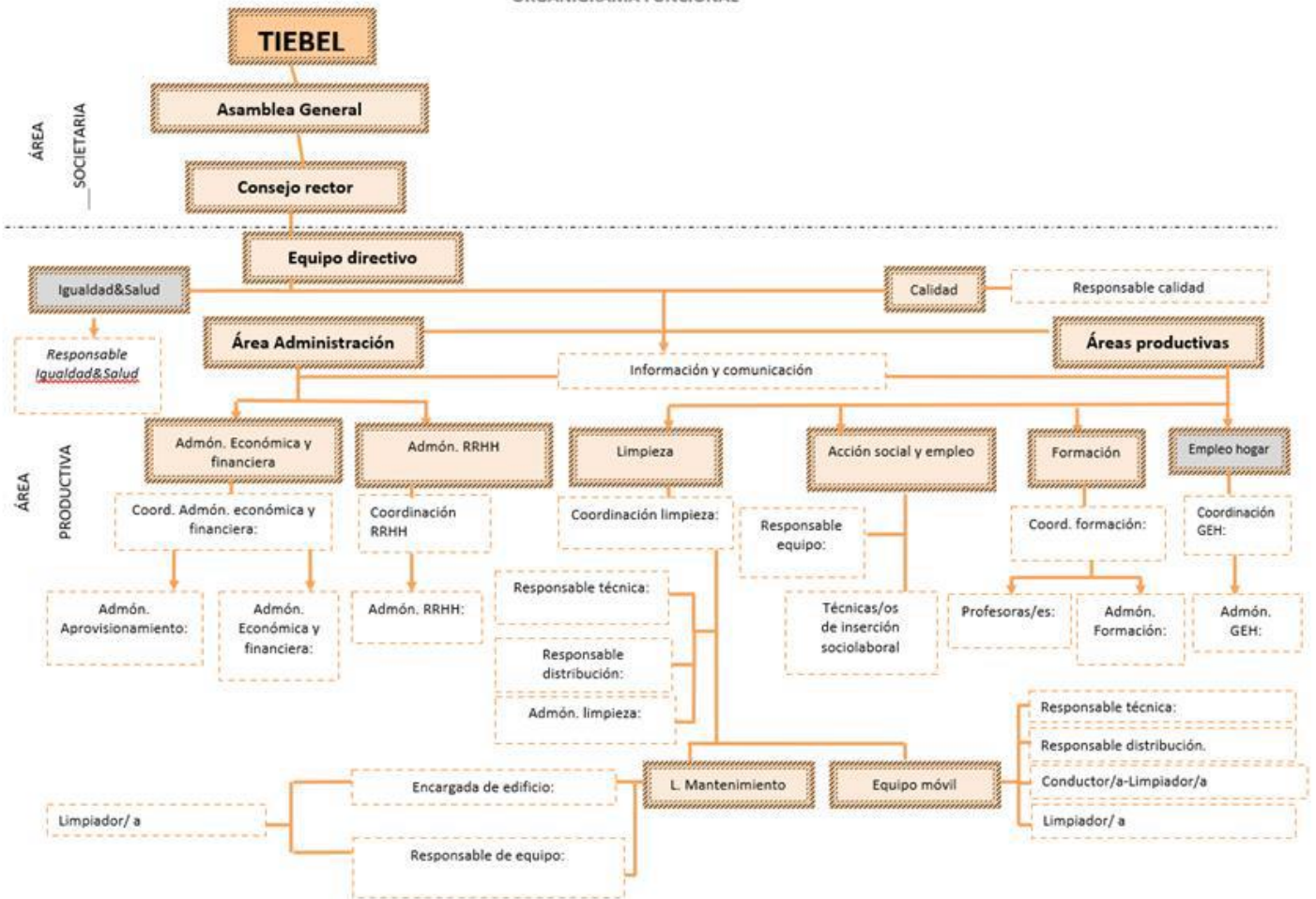


TIEBEL, como Sociedad Cooperativa, está regulada por la normativa aplicable en materia de sociedades cooperativas. Su organización y funcionamiento en el área societaria es mediante la Asamblea General (90% mujeres) y el Consejo Rector (85% mujeres), y queda definido en sus Estatutos.

Existe un equipo directivo, encargado de llevar a cabo las decisiones aprobadas en Asamblea, y está formado por 3 mujeres y 1 hombre. En el segundo semestre del año el equipo de dirección se redujo a 3 personas (2 mujeres y 1 hombre).

En relación con las actividades desarrolladas, la estructura organizativa de TIEBEL queda establecida en su Organigrama funcional, donde cabe destacar que lo concerniente al Plan de Igualdad se sitúa dentro del área de Administración, al mismo nivel que Administración económico-financiera y Recursos Humanos:

ORGANIGRAMA FUNCIONAL



La Responsabilidad Social Corporativa no es solo una estrategia empresarial en las cooperativas sino es un modelo intrínseco a nuestra naturaleza. En Tiebel S. Coop. creemos que para prosperar a lo largo del tiempo debemos generar resultados no sólo financieros, sino también resultados en las personas y en nuestro entorno.

En el Plan Estratégico de la Cooperativa se incluyen además de todas las líneas y objetivos de carácter productivo, las acciones dirigidas a la plantilla, así como nuestro compromiso social y medioambiental.

C1.5. NUESTROS GRUPO DE INTERÉS



En Tiebel S. Coop tenemos un objetivo estratégico que es “Reconocer en nuestros grupos de interés” sus necesidades, expectativas, así como su satisfacción con la relación establecida con Tiebel S. Coop.

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|--|---|---|
| Clientela del área de limpieza | Precio y calidad | Obtener una limpieza minuciosa y profunda con profesionales, puntuales que transmitan seguridad y confianza y que utilicen productos y equipos adecuados. |
| Clientela del área de formación | Profesorado, los recursos y materiales, la realización de prácticas y la posibilidad de certificación | Adquirir habilidades prácticas y conocimientos específicos para su campo laboral, mejorar su empleabilidad, recibir orientación y retroalimentación, obtener certificado de profesionalidad |
| Personas usuarias del área de Acción Social y Empleo | Asesoramiento y orientación, los recursos para la inserción y la prospección de empleo. | Adquirir habilidades relevantes para el empleo, mejorar su empleabilidad, recibir apoyo emocional, y lograr resultados laborales a largo plazo que mejoren su calidad de vida. |

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|---|--|-----------------------------|
| Entidades promotoras de programas de formación e inserción sociolaboral (INAEM, IASS,...) | Capacidad de mejorar las habilidades personales y laborales de las personas participantes de los programas | Gestión eficaz y eficiente. |

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|-------------------|---|--|
| Plantilla | Salario y condiciones dignas de trabajo | Salario emocional, reconocimiento y comunicación transparente. |

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|-------------------|-----------------------------------|--|
| Proveedores | Pago puntual y comunicación clara | Relación a largo plazo y un trato justo y ético. |

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|-------------------|---|---|
| Socias/os | Cumplimiento de las directrices estratégicas, | Sostenibilidad, transparencia y comunicación. |

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|-------------------|-------------------|--|
| Redes Asociativas | Comunicación ágil | Participación proactiva en las reuniones y actuaciones promovidas por las redes. |

| Grupos de interés | Temas relevantes | Expectativas |
|-------------------|---------------------------------|---|
| Administración | Cumplimiento legal e impositivo | Contribución a la economía, al empleo, a la innovación y a la responsabilidad social y ambiental. |

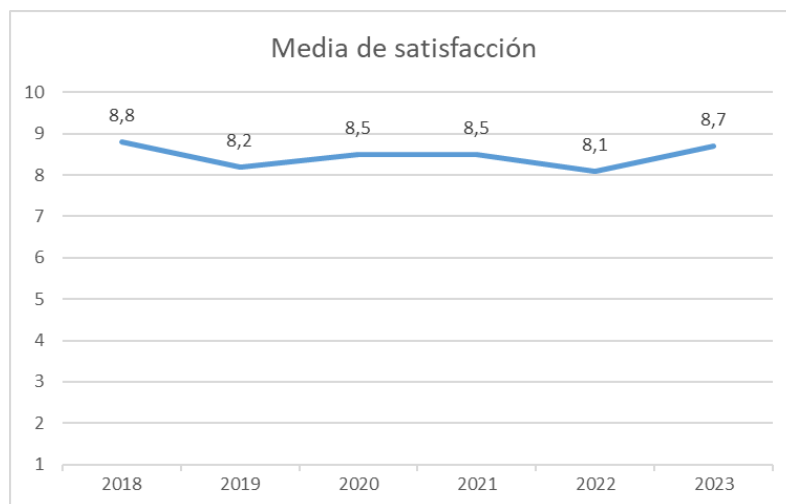
CRITERIO 2. NUESTRA CLIENTELA

C2.1. LA SATISFACCIÓN DE LA CLIENTELA

TIEBEL S. Coop. ha realizado la identificación, seguimiento y evaluación del cumplimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas, así como se ha realizado el análisis de la satisfacción de nuestros clientes, en las tres áreas operativas, esto es, Limpieza, Acción Social y Empleo y Formación.

En resumen, el grado de satisfacción de la clientela de Tiebel en el año 2023 es de 8,7 puntos sobre 10. Una puntuación superior al año 2022.

C2.2. LA
Y



CALIDAD

TRANSPARENCIA DE NUESTROS SERVICIOS

En el año 2023 hemos renovado nuestro Certificado del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015 siendo la segunda renovación desde 2017.


Nuestro enfoque pone a las personas y al entorno en el centro de cada actividad, lo que se traduce en una atención minuciosa a las necesidades reales de los/as clientes/as y la comunidad, así como en una prestación de servicios confiable y adaptada a las exigencias actuales. La calidad en Tiebel se refleja en la profesionalidad y dedicación de cada servicio ofrecido, ya sea en limpieza profesional, formación ocupacional u orientación laboral.

La atención al detalle, a las necesidades reales de la clientela y la mejora continua garantizan que los servicios sean eficientes y aporten un valor real tanto a la clientela como a las personas trabajadoras. Esto crea un entorno en el que el bienestar de las personas está siempre presente, lo que refuerza la confianza en los resultados obtenidos

En todos nuestros servicios se ofrece una información de calidad en los presupuestos para que la clientela sea conocedora en todo momento de cuáles van a ser nuestros servicios y el modo de desarrollarlos.

Del mismo modo, desde el comienzo de las actividades desarrolladas con los programas de empleo se informa a las personas participantes de todas aquellas características, particularidades de acceso y requisitos para poder participar en las mismas, así como de las acciones que se van a desarrollar durante todo el programa y con las que deben adquirir compromiso de participación.

La transparencia de la información de nuestros servicios es clave para responder a las necesidades reales de nuestros grupos de interés y es clave para el éxito y reputación.



Bureau Veritas Certification

Certificación
Concedida a
TIEBEL SOCIEDAD COOPERATIVA
CL PANTANO DE LA SOTONERA 3 PUERTA 4 - 50015 - ZARAGOZA - ESPAÑA

Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:

NORMA
ISO 9001:2015



El Sistema de Gestión se aplica a:

LIMPIEZA PROFESIONAL. FORMACIÓN OCUPACIONAL PRESENCIAL. INSERCIÓN SOCIO LABORAL.

| | |
|--|--------------|
| Número del Certificado: | ES138747 - 1 |
| Aprobación original: | 12-09-2017 |
| Auditoría de certificación/renovación: | 07-07-2023 |
| Caducidad de ciclo anterior: | 11-09-2023 |
| Certificado en vigor: | 12-09-2023 |
| Caducidad del certificado: | 11-09-2026 |

Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación

Bureau Veritas Iberia S.L.
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, 28108 Alcobendas - Madrid, España



1/1

CRITERIO 3. LAS PERSONAS DE LA COOPERATIVA

C3.1. LA SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

Existe un proceso de gestión de RRHH en el que se establece una metodología para el estudio del grado de satisfacción de la plantilla.

Con esa información y dentro la política de actuación inherente a la cooperativa, consideramos que las personas son el centro de nuestra actividad.

Habitualmente se realizaban actuaciones para mejorar la autoestima y el sentimiento de pertenencia a la cooperativa: como por ejemplo; este año se mantuvo la realización de una jornada con la plantilla para celebrar la "bienvenida al año 2023", se ha participado en manifestaciones y actos reivindicativos centrados en torno al día de la mujer y el día de lucha contra la violencia de género, y especialmente en el año 2023 hemos celebrado los 30 años de vida de la Cooperativa, con diversos actos entre los que se realizó una comida y por la tarde una celebración con toda la plantilla y abierta a sus familias.

Mantenemos el programa de atención social a la plantilla como un medio entre otras cosas de tener una comunicación directa y personalizada en la que se observa el grado de satisfacción de las mismas.

En definitiva, queremos que nuestra plantilla se sienta orgullosa de formar parte de Tiebel S. Coop. Y así se lo reconocemos en nuestras redes sociales.



Celebración 30º Aniversario

C3.2. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

El compromiso de Tiebel con la igualdad de oportunidades es un reflejo de nuestra visión social, que se extiende desde nuestros orígenes a todas nuestras políticas y acciones. A través de una serie de iniciativas y planes, la cooperativa ha sentado las bases para un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso, con un enfoque claro en la eliminación de barreras de género y la promoción del bienestar de su plantilla.

Desde la aprobación de nuestro “I Plan de Igualdad en 2010”, la cooperativa ha trabajado incansablemente para convertirse en un referente en materia de medidas de igualdad en Aragón, implementando concretas y estratégicas que van más allá de las palabras, integrando la igualdad en todos los aspectos de su actividad.

En el año 2023 hemos aprobado nuestro IV Plan de Igualdad de Oportunidades, siendo de público acceso en:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>



Firma del IV Plan de Igualdad de Tiebel por la Comisión Negociadora.

El Plan de Igualdad de Tiebel se estructura en 9 ámbitos estratégicos, 18 objetivos y 43 medidas.

Cada una de las medidas conlleva unos indicadores de seguimiento para contrastar la evolución del desarrollo del Plan y su posterior evaluación.

En este año 2023 fuimos invitadas al Twitch de Me cambio junto a otras entidades de la economía social, donde compartimos las propuestas feministas en nuestras empresas. Participamos: Som Energía, coop57, Tiebel y colectiva XXK. <https://www.youtube.com/watch?v=BqUjFRO-NMQ>

Este año una de las personas de la comisión de igualdad ha realizado una formación específica como ha sido “Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH.” Escuela Virtual de Igualdad. Instituto de Mujeres, Ministerio de Igualdad. 60 horas.

Un año más participamos activamente en torno a las fechas señaladas del Día de mujer 8M y el día de lucha contra la violencia de género 25N.



Acción de sensibilización del 8M en colaboración con la Comisión de mujeres de la A.V.V. Picarral-salvador Allende y el IES AVEMPACE

En el marco de las acciones realizadas en torno al 25N, se hizo envío de un tríptico informativo sobre el IV Plan de igualdad haciendo incidencia especialmente el protocolo de prevención contra la violencia y el acoso.



Comisión de Igualdad y Salud

- **Adelina Bernad:**
Representante de las/os trabajadoras/es
- **Marta Esteban:**
Representante de Tíebel Cooperativa.
- **Carmen González:**
Especialista en Igualdad de Género.
- **Julio Cortés:**
Especialista en Igualdad de Género

Puedes contactarnos:

✉ Igualdad@tiebelcooperativa.com
☎ 976 59 67 58
📞 693 92 65 19



Puedes consultar el
IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
completo en la oficina de Tíebel



IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES TIEBEL



Especial noviembre 2023
Prevención del acoso sexual y por razón de género.



La Igualdad en Tíebel



IV PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026

Se aplica a todas las personas trabajadoras de Tíebel Cooperativa.

9 Objetivos estratégicos

1. Procesos de selección y contratación.
2. Clasificación profesional y retribuciones.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo.
6. Conciliación y corresponsabilidad.
7. Promoción de la salud en el trabajo.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de género.
9. Comunicación y cultura en igualdad en la Cooperativa.

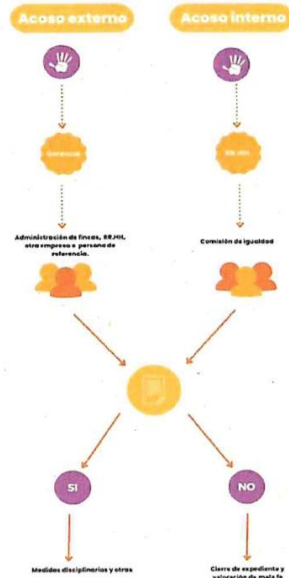
Prevención del acoso sexual y por razón de género.

Objetivo: Sensibilizar, prevenir y actuar ante cualquier situación de violencia doméstica y de violencia por razón de género detectada en la plantilla tanto a nivel interno como fuera de Tíebel.

Medidas:

1. Mantener y difundir el **protocolo de prevención y actuación** ante situaciones de acoso y/o violencia por razón de género detectadas en la plantilla.
2. Promover acciones formativas y de **sensibilización** sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el protocolo sobre Prevención del acoso y su procedimiento en la Cooperativa.
3. **Proteger** a las personas víctimas de acoso adaptando cuando sea preciso las medidas cautelares necesarias para su protección.
4. Realizar campaña de **Sensibilización** el día internacional contra la violencia de Género 25N
5. Ofrecer **acompañamiento y/o asesoramiento** a personas de la plantilla víctimas de violencia de género

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO





Cartel reivindicativo 25N

C3.3. LA CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

En el marco del Plan de Igualdad de Tiebel se aprobó también el Plan de Conciliación y corresponsabilidad y el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de Tiebel S. Coop.

El Plan de Conciliación y corresponsabilidad establece un conjunto de medidas orientadas a:

- Atención social de la plantilla
- Conciliación y corresponsabilidad

En el año 2023 la plantilla ha podido disfrutar de las siguientes medidas:

a) Medidas de flexibilidad horaria:

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida en los puestos que era viable.

- Jornada intensiva de oficina los viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Posibilidad de préstamos personales.

b) Medidas de movilidad geográfica:

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo.
- Formación Online.
- Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar.
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- Gestión telemática de tramites que eviten desplazarse a oficina: pedidos de material, parte de horas, incidencias y/o solicitud de vacaciones.

c) Beneficios sociales:

Contamos con un Programa de Atención Social a la plantilla en el que entre otras medidas se encuentran:

- Servicio de préstamos económicos para resolver problemas económicos que tengan las personas trabajadoras, ya que el perfil en general del área de limpieza es de personas, principalmente mujeres, con baja cualificación y en algunos casos solas con cargas familiares.
- Servicio de información y orientación dirigido a toda la plantilla. Se difunde las convocatorias de subvenciones materia de vivienda, material escolar, etc...
- Servicio de información y acompañamiento personalizado en materia de ayudas y otras gestiones administrativas, gestiones de extranjería, etc...
- 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...
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- Comisión de que programan, supervisan y atienden las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas.

d) Mejora de permisos legales

- Permiso de 2 días naturales por nacimiento de nieto/a
- Permiso de 7 días naturales por fallecimiento de la pareja, hijos o hijas.
- Fomento del permiso de paternidad.

C3.4. SEGURIDAD Y SALUD



En 2018 adquirimos el compromiso con nuestra Adhesión a la Declaración de Luxemburgo, una carta de principios elaborada por la Red europea de Promoción de la Salud en el trabajo (ENWHP) donde se establecen las directrices básicas de actuación y marco de referencia para una buena gestión de la salud de las personas en el ámbito laboral.

Desde 2020 pertenecemos a la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES) impulsada por el Gobierno de Aragón.

En este año 2023, con motivo del día de las Empresas saludables, el día 13 de febrero Aragón Televisión realizó una entrevista en nuestras instalaciones para conocer las buenas prácticas que realizamos en Tiebel en cuanto Empresa Saludable.

<https://www.youtube.com/watch?v=wgwKEmBsMNI>

CRITERIO 4: EMPRESAS Y ENTIDADES PROVEEDORAS

C4.1. COMPRAS RESPONSABLES

Con la implantación del sistema de gestión de calidad ISO 9001-2015, se ha incluido una metodología para la evaluación de proveedores comunicándoles los criterios de evaluación y si han entrado a formar o no parte de la lista de proveedores aprobados por la cooperativa.

Nuestros criterios de evaluación de empresas proveedoras priman las empresas locales y alineadas con los principios de la Economía Social y Solidaria y su pertenencia al Mercado social de Aragón (una red de producción, distribución, ahorro y consumo de bienes y servicios y aprendizaje común que funciona con criterios democráticos, ecológicos y solidarios, en un territorio determinado, constituida tanto por empresas y entidades de la economía solidaria y social como por consumidores/as individuales o colectivos) del cual formamos parte.



En estos momentos estamos adquiriendo productos y servicios de sectores como la imprenta, jardinería, imagen y comunicación, mensajería, energía, gestión de residuos o finanzas y seguros. Lamentablemente no existen dentro de MESCOOP entidades que puedan suministrarnos otros productos específicos para nuestra actividad como pueden ser los productos de limpieza y que suponen el mayor gasto de nuestros aprovisionamientos.

Las entidades que formamos parte de MESCOOP realizamos voluntariamente el balance social de la empresa donde se evalúan los resultados económicos, medioambientales y sociales

El balance Social es público y se puede encontrar en el siguiente enlace:

<https://mercadosocialaragon.net/balancesocial/>

El balance social de Tielbel S. Coop. se adjunta a la presente memoria.

| Indicador | Año 2023 |
|---|----------|
| % de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas destina a proveedores locales | 100% |
| % proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales | 100% |
| % de proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con prácticas laborales | 100% |
| % de compras a proveedores de la economía social y Solidaria | 17% |

CRITERIO 5. NUESTRO COMPROMISO SOCIAL

C5.1. IMPACTO SOCIAL



El impacto social de la cooperativa Tiebel S. Coop. es significativo y se puede explicar a través de varios aspectos clave:

Igualdad de oportunidades: En Tiebel S. Coop. nos comprometemos con la igualdad de oportunidades, lo que significa que trabajamos activamente para garantizar que todas las personas tengan acceso a empleo y recursos, independientemente de su género, edad, origen étnico o cualquier otra característica. Esto contribuye a reducir las desigualdades sociales y a promover una sociedad más inclusiva.

Generación de empleo: En nuestra misión se encuentra la generación de empleo y preferentemente para la mujer, dignificando especialmente el trabajo de la mujer en el sector de la limpieza.

Economía social y solidaria: Tiebel S. Coop. es parte de la economía social y solidaria, un enfoque económico centrado en valores cooperativos, solidarios y sostenibles. Esto significa que la cooperativa no busca exclusivamente la maximización de beneficios, sino que prioriza el bienestar de sus miembros y de la comunidad en general. Fomentar este tipo de economía es fundamental para construir una sociedad más justa y equitativa.

Desarrollo local: Tiebel S. Coop. tenemos un compromiso con el territorio, lo que implica que contribuimos al desarrollo económico y social de la comunidad local en la que trabajamos. De ahí nuestra colaboración con las entidades vecinales, educativas y culturales del entorno en que tenemos presencia.

La creación de nuestra empresa de inserción **Tiebel servicios de inserción** es un ejemplo concreto del impacto social de la cooperativa que tiene como objetivo generar puestos de trabajo dirigidos a personas en riesgo de exclusión social y que, a través de un itinerario personalizado de inserción puedan acceder al mercado laboral ordinario.

La actividad de la empresa de inserción ha ido cambiando y desde el año 2019 se centra al desarrollo del proyecto aRopa2 para la Recogida, reutilización y reciclaje de ropa.

El proyecto aRopa2, se enfoca en la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. La recogida, reutilización y reciclaje de ropa contribuye a reducir el

desperdicio textil y el impacto ambiental de la industria de la moda. Esto es esencial para abordar los problemas de contaminación y agotamiento de recursos naturales.



En resumen, el impacto social de la cooperativa Tiebel S. Coop es amplio y positivo, ya que aborda cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades, el empleo inclusivo, la sostenibilidad ambiental, la economía social y el desarrollo local. Nuestra cooperativa demuestra cómo una organización puede tener un impacto significativo en la sociedad al alinear sus valores y acciones con el bienestar de las personas y el entorno.

C5.2. TIEBEL Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Tiebel, como cooperativa de iniciativa social, contribuye de manera significativa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Nuestro enfoque en la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad, junto con nuestro compromiso con la sostenibilidad ecológica y social, alinea sus actividades con varios de los ODS.

A continuación, se detalla cómo Tiebel contribuye a algunos de los ODS más relevantes:



Al ofrecer empleo a personas en riesgo de exclusión social, especialmente mujeres, Tiebel contribuye directamente a reducir la pobreza. Los programas de formación ocupacional y de inserción sociolaboral dirigidos a personas desempleadas ayudan a mejorar sus habilidades y posibilidades de acceso al mercado laboral, lo que a su vez contribuye a una mayor estabilidad económica para estas personas.

En Tiebel mejoramos las condiciones laborales de su plantilla, asegurando que el entorno de trabajo sea seguro y saludable. El Plan de Igualdad de Oportunidades y Salud, junto con la comisión de igualdad, garantiza que se promuevan prácticas laborales saludables y equitativas, contribuyendo al bienestar físico y mental de las personas empleadas.



La cooperativa da prioridad a la contratación de mujeres, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, y cuenta con un Plan de Igualdad de Oportunidades que promueve la equidad de género en el lugar de trabajo. La comisión de igualdad asegura la implementación efectiva de este plan, fomentando un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Ofrecemos trabajo digno a las personas empleadas, con condiciones laborales justas, salarios adecuados y buscando la mayor jornada de trabajo posible para cada persona en un sector como el de la limpieza en el que es difícil de promover. Además, los programas de formación ocupacional e inserción sociolaboral mejoran las habilidades y competencias de personas desempleadas, facilitando su inserción en el mercado laboral y contribuyendo al crecimiento económico inclusivo.



Al centrarnos en la inclusión sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social, Tiebel trabaja para reducir las desigualdades dentro de la comunidad. Ofrecer empleo y formación a estos colectivos ayuda a cerrar brechas económicas y sociales, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

Se fomenta el uso transporte urbano y en bicicleta incluso facilitando este medio a personas empleadas para el desplazamiento a ciertos puestos de trabajo, Tiebel promueve el uso de transporte sostenible, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono y al desarrollo de ciudades más sostenibles.



Se utilizan productos de limpieza ecológicos, reduciendo así el impacto ambiental y fomenta prácticas de consumo responsable. Esto contribuye a una cadena de valor más sostenible, alineándose con la meta de garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

La promoción del uso de bicicletas, el uso de productos de limpieza ecológicos, la recogida de ropa usada para darle una segunda vida y el consumo de energía 100% renovable contratando el servicio a SOM Energía son acciones concretas que Tiebel lleva a cabo para combatir el cambio climático y minimizar su impacto ambiental. Estas prácticas ayudan a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y a promover una economía más verde y sostenible.



La filosofía de cooperación y trabajo en red que guía a Tiebel fortalece nuestra capacidad para construir alianzas con otras organizaciones, instituciones y la comunidad. Estas colaboraciones son esenciales para maximizar el impacto de las acciones de la cooperativa y contribuir al logro de los ODS de manera más efectiva.

Tiebel participa y en estos momentos ostenta la presidencia de la Red de economía Alternativa y Solidaria de Aragón (REAS Aragón), La Asociación Aragonesa de empresas de Inserción (AREI), la Red Aragonesa por la inclusión, Mercado Social de Aragón (MESCOOP), Asociación Española de Recuperadores de le Economía Social (AERESS)

CRITERIO 6. NUESTRO COMPROMISO MEDIOAMBIENTAL

C6.1. EL IMPACTO AMBIENTAL

La economía circular aborda los desafíos ambientales y económicos asociados con el agotamiento de recursos naturales, la contaminación y el cambio climático, por ello se es consciente desde hace ya tiempo de introducir el concepto de economía circular y así es como ya en el año 2010 hemos promovido a través de nuestra empresa de inserción promovimos el proyecto aRopa2 para la recogida, reutilización y reciclaje de ropa usada.

Además, en la propia actividad de la cooperativa se tiene plenamente interiorizado este concepto y lo aplicamos de distintas maneras:

Usamos de productos de limpieza ecológicos que además permiten la reutilización de los envases. El 60% de los productos de limpieza utilizados en nuestros servicios de mantenimiento tienen certificación ecológica

Reducimos el consumo de productos químicos y promovemos el ahorro de recursos como el agua y la luz en nuestras instalaciones y las de nuestra clientela.

- Utilización de paños de limpieza duraderos y lavables, reduciendo la cantidad de residuo generado.
- Realizamos la separación selectiva de nuestros residuos y ofrecemos a nuestra clientela si aún no lo hacen el servicio de recogida selectiva de sus residuos y correcta gestión.
- Optamos por la reparación y el mantenimiento de nuestra maquinaria para extender su vida útil.
- Al adquirir nuevos productos o maquinarias valoramos entre otros aspectos su durabilidad, alta calidad y eficiencia energética en su caso.

Consumimos energía renovable, contratando en nuestras instalaciones el suministro de energía a distribuidora que garantiza que es energía 100% renovable

- Priorizamos el uso 100% de papel reciclado y la reutilización de aquel papel usado que aún puede emplearse para borradores o notas.
- Formamos a la plantilla en el uso eficiente de los productos de limpieza.

Fomentamos la movilidad sostenible promoviendo entre las personas trabajadoras el uso de la bicicleta en traslados urbanos, consiguiendo una reducción de emisiones de CO2.

- Sensibilizamos a la plantilla en el compromiso ambiental.

En el año 2023 en nuestras oficinas se recogieron 1046 kilos de ropa usada para su recuperación en el proyecto aRopa2 lo que ha evitado la emisión de 7.981 kilos de CO2 a la atmósfera.

| Indicador | Año 2023 |
|--------------------------------|----------------------------------|
| Consumo electricidad: (KW) | 12.057 Kwh |
| Consumo agua: m3 en oficina | 98 |
| Consumo papel | 70 paquetes (de 500 hojas) |
| Cantidad papel reciclado/Total | 100% |



BALANCE SOCIAL 2023



Nombre

Tiebel S.Coop

NIF

F50569722

Dirección

C/ Pantano de la Sotonera 3, local 4

Código postal

50015

Localidad

Zaragoza

Forma jurídica

Cooperativa de servicios

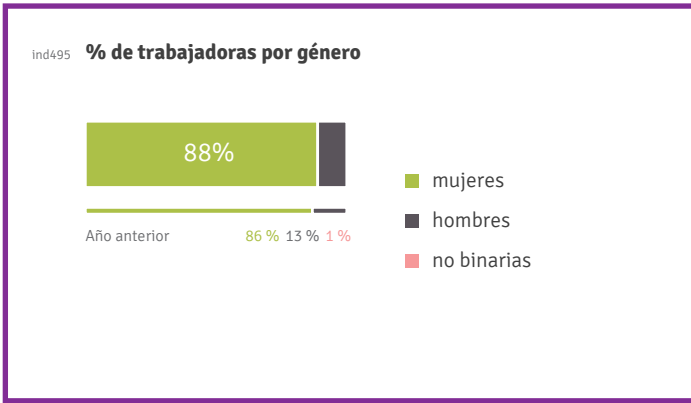
Sector

Limpieza, Formación ocupacional

Datos generales

Miembros de la organización

| | | | | | | | |
|-------|--|--|--------|---|---|--------------|----------|
| q0101 | Número de personas socias no trabajadoras (pueden ser socias de todo tipo) | 2 mujeres 1 hombres 0 no binarias 3 TOTAL | ind251 | Número de organizaciones socias | 0 Número | Año anterior | 0 Número |
| q0102 | Numero de organizaciones socias/patronas | 0 Número | ind118 | Número total de personas trabajadoras de la organización | 52 Personas | Año anterior | 53 Perso |
| q0105 | Número de personas trabajadoras socias | 5 mujeres 0 hombres 0 no binarias 5 TOTAL | ind3 | % de personas de la organización desagregado por género | <p>87% mujeres, 14% hombres, 1% no binarias</p> <p>Año anterior: 85% mujeres, 14% hombres, 1% no binarias</p> | | |
| q0106 | Número de personas trabajadoras no socias | 41 mujeres 6 hombres 0 no binarias 47 TOTAL | | | | | |
| q0107 | Número de personas voluntarias | 0 mujeres 0 hombres 0 no binarias 0 TOTAL | | | | | |
| q0110 | Número de personas trabajadoras que no se encuentran en plantilla | 0 mujeres 0 hombres 0 no binarias 0 TOTAL | | | | | |



Centros de trabajo

| | | |
|-------|---|----------|
| q0201 | Número de centros de trabajo de la organización | 1 Número |
|-------|---|----------|

Sector de actividad

| | |
|------|--|
| q00I | Indicad el CNAE de la actividad principal (si es posible, a 4 cifras) |
| | 8121 |
| q00J | Indicad el CNAE de la actividad secundaria, si aplica (si es posible, a 4 cifras) |
| | 8559 |

Información relevante "Datos Generales"

| | |
|-------|---|
| q0202 | Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre No |
|-------|---|

Economía y reparto justo de la riqueza

Plantilla media

| | | |
|-------|--|---|
| q1101 | Nº total de puestos de trabajo expresados en jornadas completas trabajadas | 32,23 mujeres 4,43 hombres 0 no binari 36,66 TOTAL |
|-------|--|---|

| | | |
|------|--|---------------------------|
| ind4 | Plantilla Media Equivalente (PME) | |
| | 36,66 | Año anterior 36,41 |

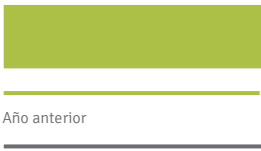
Información económica

| | | |
|-------|--|-------------|
| q1203 | Importe total anual de ingresos -en €- (sin decimales) | 1.234.320 € |
| q1201 | Importe total anual de los gastos -en €- (sin decimales) | 1.209.141 € |

Política de lucro

| | | |
|-------|---|----------|
| q1405 | Cantidad de excedentes económicos repartidos a las empresas o personas socias | 0 € |
| q1406 | Cantidad de excedentes económicos dedicados a compensación de pérdidas | 0 € |
| q1413 | Cantidad de excedentes económicos dedicados a reservas | 25.179 € |

| | | |
|--------|---|---------------|
| ind258 | % de excedentes económicos repartidos dedicados a reservas respecto al total | |
| |  | 100 % |
| | Año anterior | 100 % |
| | Media agregada campaña anterior | no disponible |

| | | |
|--------|---|---------------|
| ind473 | % excedentes dedicados a reservas | |
| |  | 100 % |
| | Año anterior | 100 % |
| | Media agregada campaña anterior | no disponible |

| | | |
|--------|---|-------------------------|
| ind474 | Destino de los excedentes llevados a reservas | |
| | - Educación y formación interna | |
| | - Causas sociales y solidarias | |
| | - Inversiones financieras de la Economía Social y Solidaria | |
| | - Reservas obligatorias/voluntarias | |
| | - Otros | |
| | 50 % | Año anterior N/D |

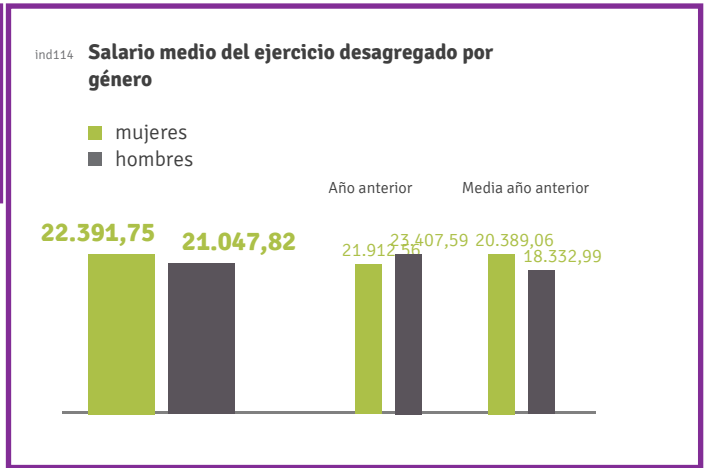
Salarios y retribuciones

| | | |
|-------|--|--|
| q1102 | Sumatorio del salario bruto anual de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio | 699.899,06 mujeres 93.241,86 hombres 0 no binari 793.140,92 TOTAL |
| q1107 | Sumatorio de las retribuciones no pagadas por la organización por motivo de baja o permiso | 21.787,04 mujeres 0 hombres 0 no binari 21.787,04 TOTAL |

ind488 **Trabajadoras de baja o permiso en la seguridad social**

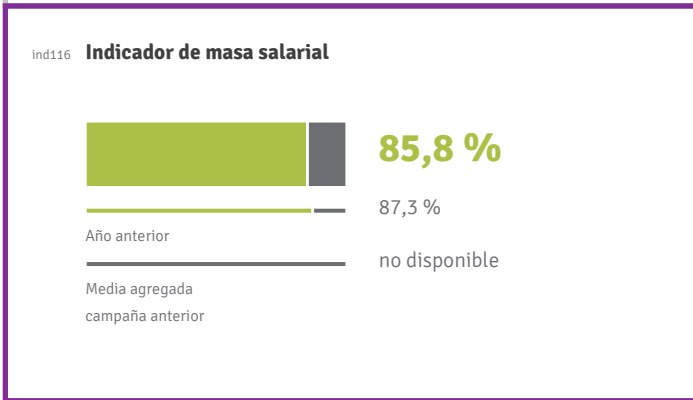
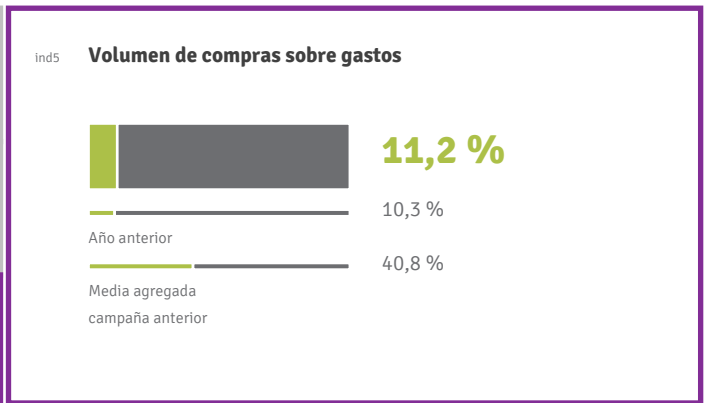
✓

Año anterior ✓



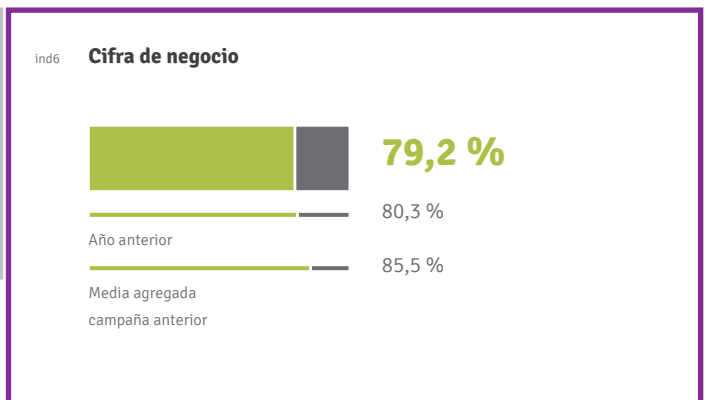
Detalle gastos

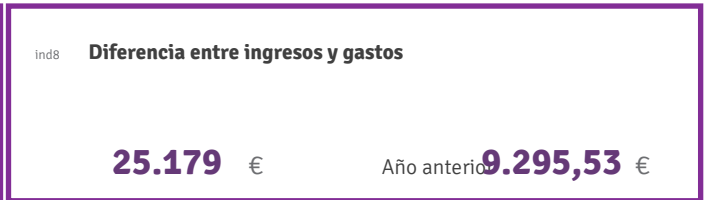
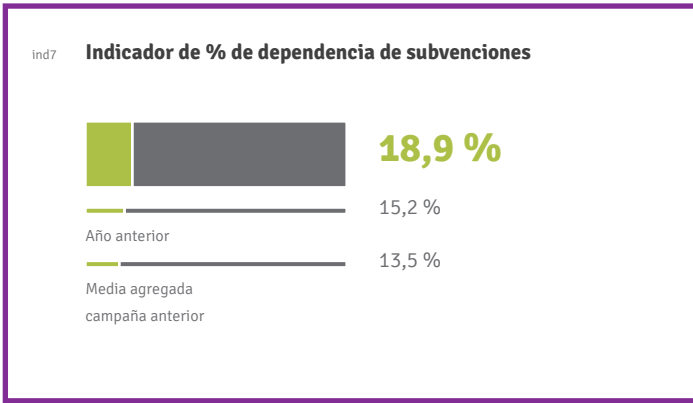
| | | |
|-------|---|-------------|
| q1202 | Importe total anual de las adquisiciones de bienes y servicios -en €- | 135.367 € |
| q1206 | Importe total anual destinado al coste de personal -en €- | 1.037.071 € |



Detalle ingresos

| | | |
|-------|---|-----------|
| q1204 | Importe total anual de ventas de bienes y servicios -en €- | 976.965 € |
| q1205 | Importe total anual de las subvenciones concedidas a la organización -en €- | 232.791 € |





Información relevante "Economía y reparto justo de la riqueza"

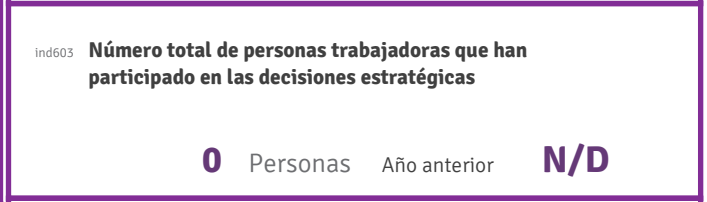
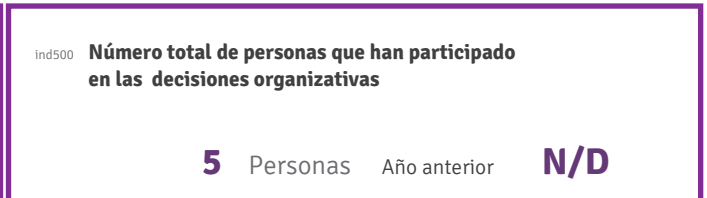
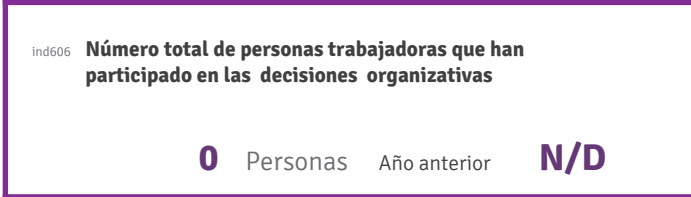
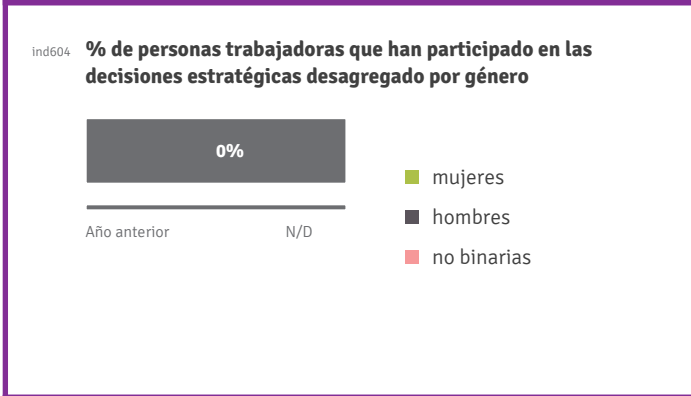
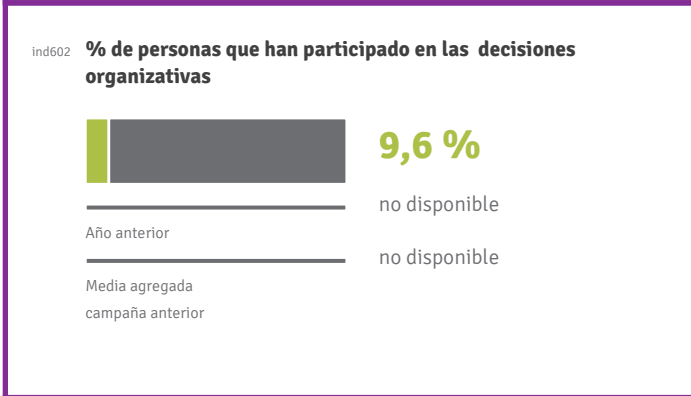
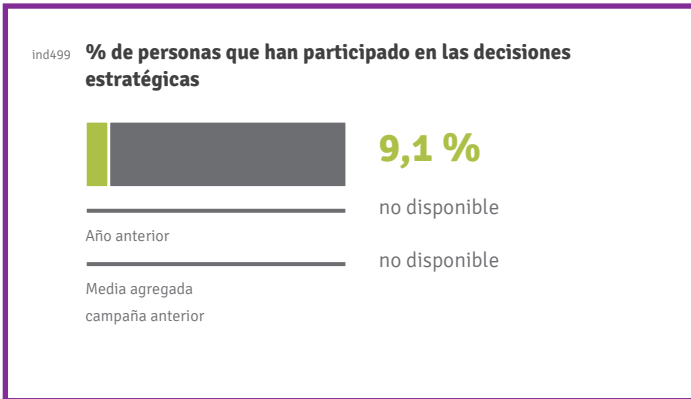
q1412 **Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre**
No

Equidad y democracia

Participación

| | | |
|-------|--|--|
| q2112 | Número de personas de la entidad que han participado en las decisiones estratégicas | 5 mujeres 0 hombres 0 no binari 5 TOTAL |
| q2113 | Número de personas de la entidad que han participado en las decisiones organizativas | 5 mujeres 0 hombres 0 no binari 5 TOTAL |
| q2114 | Número de personas trabajadoras que han participado en las decisiones estratégicas | 0 mujeres 0 hombres 0 no binari 0 TOTAL |
| q2115 | Número de personas trabajadoras que han participado en las decisiones organizativas | 0 mujeres 0 hombres 0 no binari 0 TOTAL |

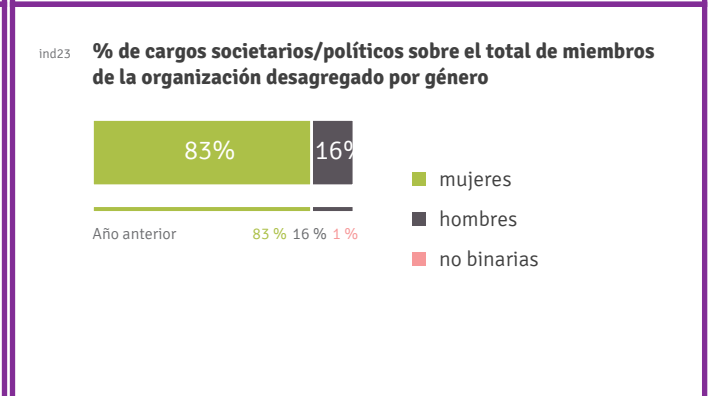
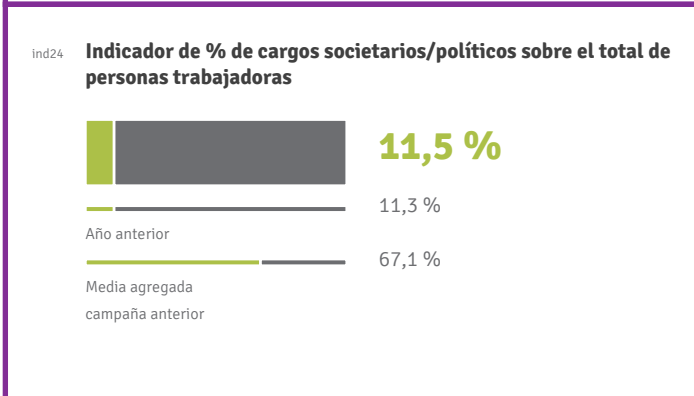
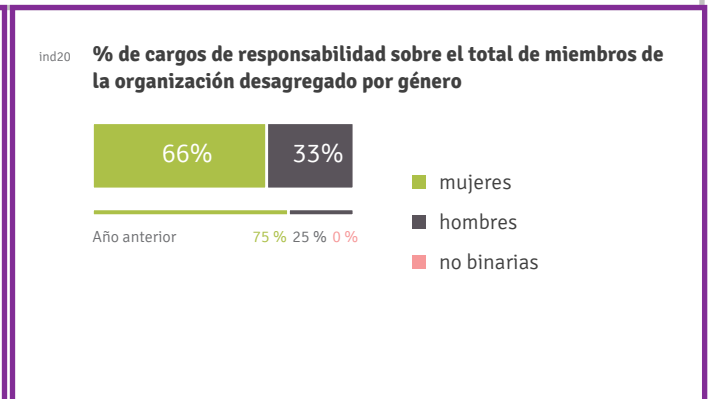
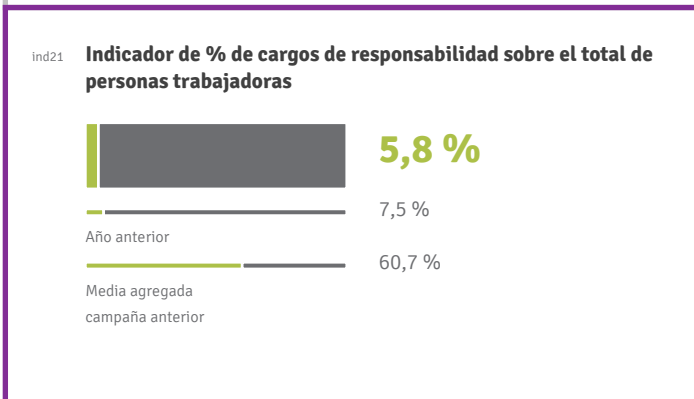




Cargos de responsabilidad

| | | |
|-------|---|--|
| q3201 | Número de personas que ocupan cargos de responsabilidad en la estructura laboral de la organización | 2 mujeres 1 hombres 0 no binarias 3 TOTAL |
| q3202 | Número de personas que ocupan cargos societarios/políticos en la organización | 5 mujeres 1 hombres 0 no binarias 6 TOTAL |

Si es que sí, explícalas brevemente
q3205



ind609 **Medidas en la toma de decisiones**

Año anterior N/D

Igualdad salarial

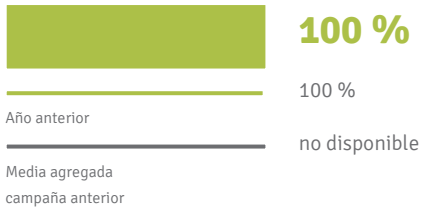
| | | |
|-------|--|--|
| q3301 | Retribución más alta (en precio bruto por hora trabajada) - en € | 16,58 mujeres 12,74 hombres 0 no binarias 29,32 TOTAL |
|-------|--|--|

q3302 Retribución más baja (en precio bruto por hora trabajada) - en €
9,66 mujeres
9,66 hombres
0 no binari
19,32 TOTAL

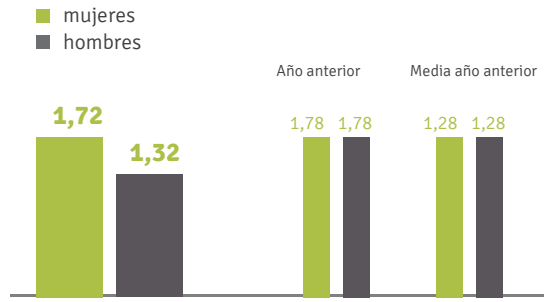
ind27 **Índice de Banda Salarial**

1,72 Año anterior **1,78**

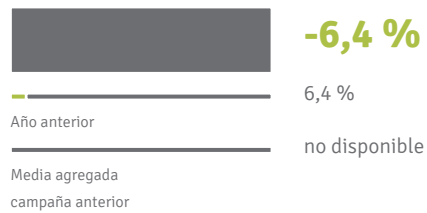
ind272 **Brecha salarial entre hombres y otras identidades**



ind26 **Índice de Banda Salarial desagregado por género**



ind97 **Brecha salarial entre hombres y mujeres**



Transparencia

q2209 **Si contáis con estos espacios, explicadlos brevemente**

ind14 **Publicación de los resultados de la Auditoría Social del último ejercicio**

- ✓ **- Lo hemos publicado/difundido tanto hacia afuera como hacia las personas de la entidad.**
- Lo hemos difundido entre las personas de la entidad.
- No lo hemos publicado.
- No lo hemos publicado porque es el primer año que hacemos el BS/AS.

100 % Año anterior **100%**

ind152 **Nivel de información pública disponible**

- Balance económico / presupuesto
- Plan de comunicación
- Plan de trabajo anual / memoria
- Código ético / estatutos
- ✓ **- Ninguna de las anteriores**

0 % Año anterior **16,67%**

ind612 **Espacio para compartir cuentas y resultados**

× Año anterior N/D

ind611 Nivel de información interna disponible

- Balance económico / presupuesto
- ✓ - Plan de comunicación
- ✓ - Plan de trabajo anual / memoria
- ✓ - Normas y procedimientos internos
- Código ético / estatutos
- ✓ - Actas de asamblea
- ✓ - Actas de otros espacios de decisión que no sea la asamblea.
- Ninguna de las anteriores

71,43 % Año anterior **N/D**

Lenguaje no sexista, plan de igualdad y protocolo contra acoso sexual

ind98 Utilización de lenguaje no sexista e inclusivo

- Normalmente no
- ✓ - Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión escrita
- ✓ - Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión oral
- ✓ - Se utilizan imágenes que visibilicen la diversidad (sexual, racial, edad,)

100 % Año anterior **100%**

ind261 Disposición de un plan de igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación

✓ Año anterior ✓

ind262 Disposición de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual

✓ Año anterior ✓

Diversidad

| | | |
|--|---------------|---------------|
| q3109 Edad media de las personas trabajadoras | 50,63 mujeres | 43,38 hombres |
| | 0 no binari | |
| | 94,01 TOTAL | |

ind614 **Acciones de fomento de la diversidad a nivel externo**
 - Creación de productos y servicios para colectivos específicos

✓ **- Estrategias de comunicación que visibiliza la diversidad**

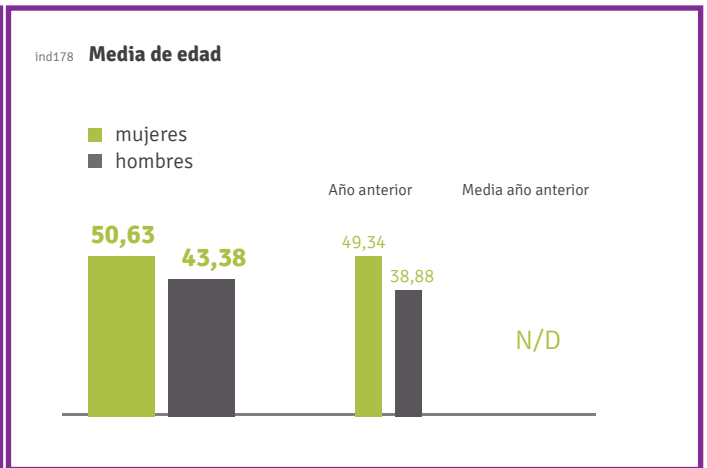
- Acciones externas para fomentar la diversidad: talleres, charlas, cursos, etc

✓ **- Alianzas con otras entidades**

- Estudio del entorno, para conocer la realidad de la diversidad que rodea a nuestra entidad

- No se aplican acciones positivas para fomentar la diversidad fuera de la organización

40 % Año anterior **N/D**



Discapacidad

q3108 **Número de personas trabajadoras con discapacidad**

1 mujeres
2 hombres
0 no binari
3 TOTAL

ind190 **Se tiene en cuenta la accesibilidad de las personas con discapacidad y/o facilita la inclusión de todas las personas**

✓ **- Sí, el espacio está acondicionado teniendo en cuenta a las personas con distintos tipos de discapacidades**

- Sí, en formaciones y/o talleres, informamos de las medidas de accesibilidad existentes, preguntamos qué medidas faltan e intentamos facilitar dichas medidas.

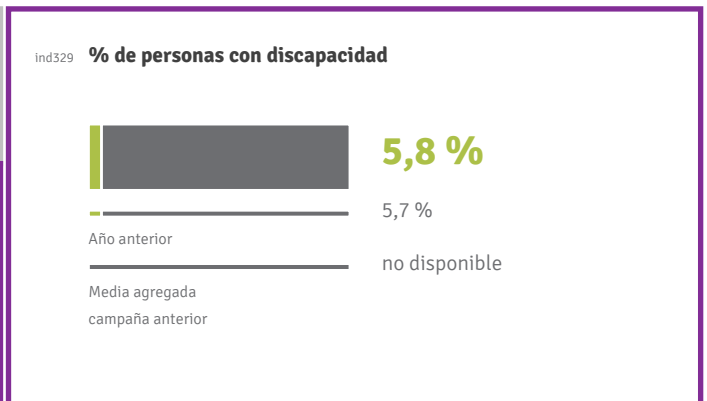
- Sí, las personas trabajadoras tienen formación y/o recursos para trabajar con personas con discapacidad

- Sí, se tiene en cuenta la accesibilidad en la realización de la página web y/o el material audiovisual que se genera

- Sí, se llevan a cabo otras medidas

- No, no se toman medidas específicas que tengan en cuenta la discapacidad.

20 % Año anterior **N/D**



Información relevante "Equidad y democracia"

q3404 **Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre no**

Sostenibilidad ecológica

Movilidad

q4603 **Explicad brevemente cómo facilitáis el transporte sostenible de las trabajadoras cuando necesitan desplazarse durante la jornada laboral**

Disponemos de una bicicleta y tarjetas bus urbano para cuando es necesario su uso.

ind102 **La entidad incorpora, ofrece o facilita alguna alternativa/ayuda en lo relacionado con el transporte**



Año anterior



ind482 **Transporte durante la jornada laboral**



Año anterior



Política y criterios generales de ambientalización

ind475 **Criterios generales de ambientalización**
- Disponemos de una política, plan de acción o sistema de gestión ambiental



- **Facilitamos herramientas de sensibilización ambiental a nivel interno (a personas trabajadoras, voluntarias, etc)**



- **Trabajamos haciendo incidencia política y/o haciendo divulgación sobre la reducción del impacto ambiental hacia afuera de la organización**



- **Tomamos medidas para reducir y/o compensar la huella ecológica en la actividad económica**

- Ninguna de las anteriores

75 %

Año anterior

75%

| | | | |
|--------|--|---|----------------|
| ind106 | Control interno de las emisiones de CO2 | | |
| | | ✗ | Año anterior ✗ |

Consumo

| | | | |
|--------|---|---|----------------|
| ind476 | Política interna para reducir el uso energético | | |
| | | ✗ | Año anterior ✗ |
| ind477 | Revisión de las acciones para evitar el consumo innecesario | | |
| | | ✓ | Año anterior ✓ |
| ind478 | Provisión de productos y servicios locales, de proximidad o con minimización del impacto ambiental | | |
| | | ✓ | Año anterior ✓ |

| | | | |
|--------|---|-------|-------------------|
| ind478 | Provisión de productos ecológicos | | |
| | - Sí | ✓ | |
| | - No | | |
| | - No nos aplica esta pregunta ya que no consumimos productos, ni ecológicos ni no ecológicos. | | |
| | | 100 % | Año anterior 100% |

Consumo en el centro de trabajo

| | | | |
|--------|--|-------|-------------------|
| ind61 | Disposición de prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia en el consumo de agua | | |
| | | ✓ | Año anterior ✓ |
| ind480 | Inversiones para la optimización y reducción necesidades energéticas | | |
| | | ✗ | Año anterior ✗ |
| ind63 | Utilización de papel reciclado y/o con certificación de explotación forestal sostenible de manera regular y mayoritaria | | |
| | - Sí | ✓ | |
| | - No | | |
| | - No usamos papel | | |
| | | 100 % | Año anterior 100% |

| | | | |
|-------|--|-----|------------------|
| ind62 | Contratación del servicio eléctrico con empresas proveedoras que generan el 100% de su energía eléctrica de fuentes renovables certificada con garantía de origen | | |
| | - Sí | ✓ | |
| | - Contratamos una parte, no toda. | | |
| | - No | | |
| | | N/D | Año anterior N/D |

Prevención, tratamiento y recogida de residuos

ind484 **Prácticas de gestión de residuos**

- ✓ - Implementamos prácticas de separación de residuos para poder reciclarlos
- ✓ - Priorizamos el uso de materiales y envoltorios de bajo impacto y evitamos generar residuos innecesarios
- ✓ - Reutilizamos y/o reparamos aparatos y equipamientos
- ✓ - Colaboramos con entidades que trabajan por la economía circular para reaprovechar material o productos de los que ya no se hace uso.

- Ninguna de las anteriores

100 % Año anterior **75%**

Información relevante "Sostenibilidad ecológica"

q4701 **Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre**

No

Cooperación y compromiso con el entorno

Participación en redes y movimientos sociales

q50B **Nombrad las organizaciones, redes, federaciones o iniciativas de transformación social estables en las que participa la organización de manera activa (indicar el nombre completo de la Red, no acrónimo)**

Red de Economía Alternativa y Solidaria de Aragón (REAS Aragón); Mercado Social de Aragón (MESCOOP); Red Aragonesa de entidades sociales para la inclusión (RED); Red de empresas saludables de Aragón (RAES); Asociación para el desarrollo rural integral de la comarca de Campo de Belchite (ADECABEL); COOP 57; y, por extensión a través de nuestra empresa de inserción participamos también en la Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción (AREI) Asolación Española de Recuperadores de la Economía Social y Solidaria (AERESS)

Aportaciones económicas solidarias

ind71 **La entidad es socia o cliente de entidades de finanzas éticas y solidarias**

✓

Año anterior ✓

Aportación al procomún

ind74 **A raíz de su actividad, la entidad genera algún tipo de bien, servicio o material (recetas, técnicas y/o materiales de trabajo, semillas, etc...) que pone a libre disposición del común y/o genera bienes creativos o conocimiento bajo licencias libres como Creative Commons**

✗

Año anterior ✗

ind75 **Nivel de compromiso con el software libre**
 - No se utiliza software libre o solo de manera puntual y/o minoritaria

- Se utilizan programas ofimáticos de software libre de manera regular y mayoritaria

- Además de programas ofimáticos, se utilizan programas profesionales de software libre (diseño gráfico, gestión contable...) de manera regular y mayoritaria

- La mayoría de los sistemas operativos de los ordenadores de la organización són de software libre

0 %

Año anterior 0%

Información relevante "Cooperación y compromiso con el entorno"

q5704 **Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre**

Intercooperación

ind103 **La entidad coopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios**

✓ - Compartiendo local

✓ - **Compartiendo conocimiento**

- Compartiendo gestión

- **Compartiendo proyectos**

- No coopera

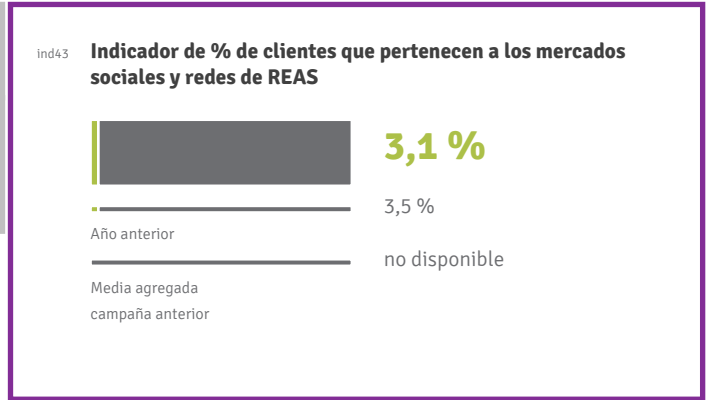
50 %

Año anterior 50%

Mercado Social

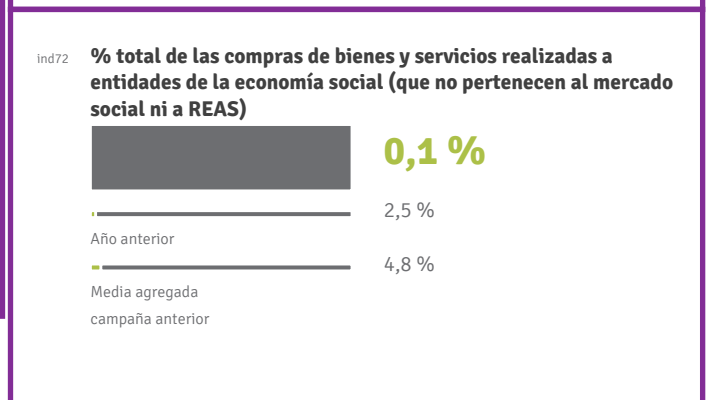
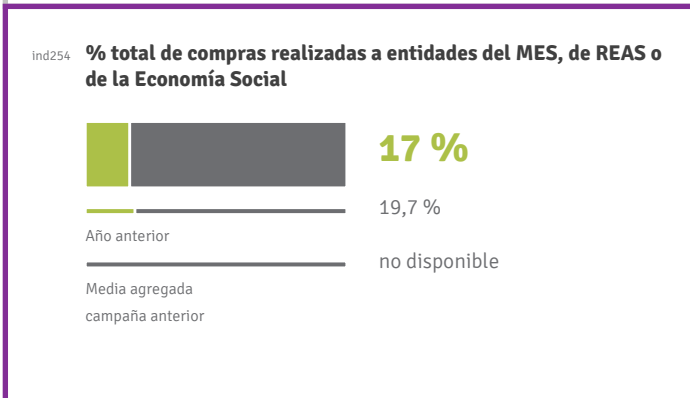
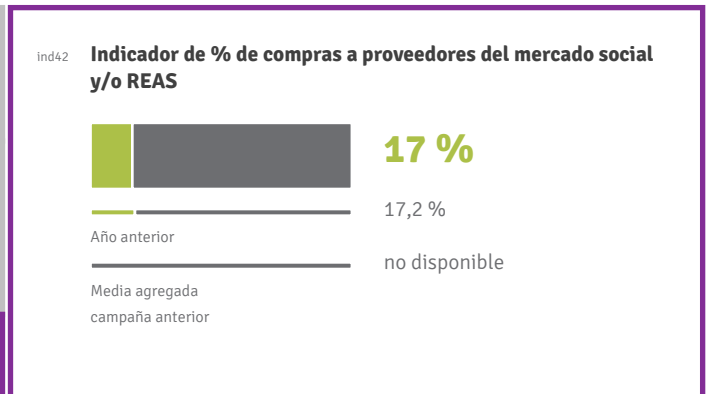
Ventas

| | | | |
|-------|---|-----|--------|
| q1302 | Número de clientes de la organización | 418 | Número |
| q5303 | Número de clientes que pertenecen a los mercados sociales y redes de REAS | 13 | Número |



Compras de bienes y servicios dentro de la ESS

| | | |
|-------|---|----------|
| q5302 | Importe de las compras de bienes y servicios a organizaciones del Mercado Social y/o REAS | 22.952 € |
| q5306 | Importe de las compras de bienes y servicios realizadas a organizaciones de la economía social (que NO pertenezcan al Mercado Social ni a REAS) | 75 € |



Información relevante "Mercado Social"

q5990 **Nombra aquellos productos o servicios de los que NO estéis pudiendo proveeros a través de organizaciones de la economía social y solidaria y no esten recogidos en el listado anterior**

q5999 **Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como entidad y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra**

Trabajo digno

Regulación de prestaciones de empleo

ind78 **La entidad dispone de un reglamento o protocolo interno que contemple medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación**



Año anterior



Cuidados y compensaciones

ind80 **La entidad contempla medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral**



Año anterior



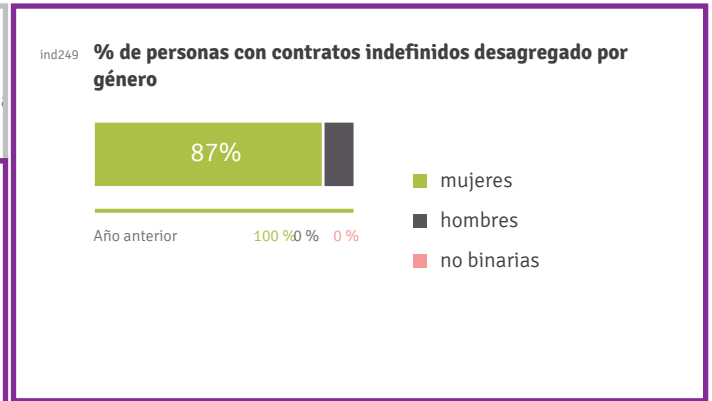
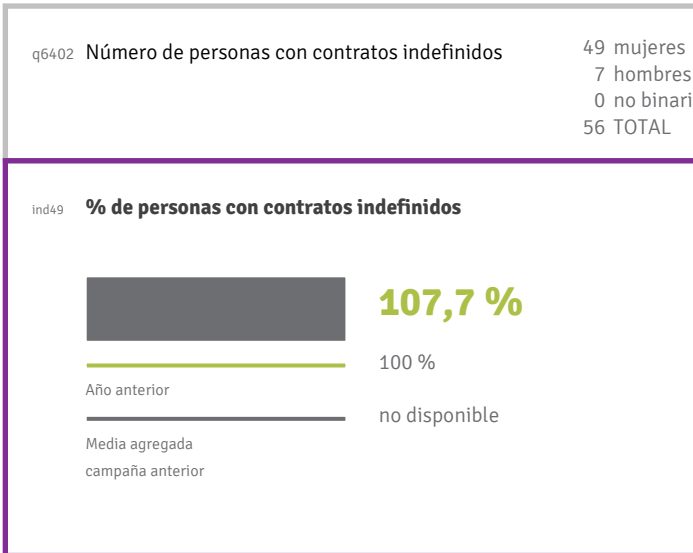
ind105 **La entidad genera espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral**



Año anterior



Estabilidad laboral



Logros y Compromisos de mejora

Principal logro

q70A **De todas vuestras prácticas acordes a los Principios Economía Social y Solidaria, ¿Cuál es vuestro mayor logro en el 2023?**

Superar una crisis societaria que ha derivado en el fortalecimiento de la cohesión y el compromiso entre las personas socias.

Grado de consecución de las metas propuestas en el ejercicio anterior

q70E **Indica que ha hecho tu entidad para el logro de las mejoras (o retos) propuestas en el Balance Social del ejercicio anterior.**

a) Inversiones para la mejora de la PRL.
En el año 2023 se firmó el nuevo Plan de Igualdad en el que se incorporaron una serie de medidas en relación a la promoción de la salud en el trabajo como han sido: el mantenimiento del compromiso con la Declaración de Luxemburgo y la participación en la red de empresas saludables; el establecimiento de medidas derivadas del análisis de conclusiones del informe de vigilancia de la salud: acciones de sensibilización sobre la salud y hábitos saludables; y, la firma de acuerdos de colaboración con entidades para favorecer a la plantilla ofertando la posibilidad de participar en servicios de atención terapéutica de forma ventajosa.

b) Realizar un Plan estratégico
Esta meta no se logró dada la situación de crisis societaria y que ha llevado a reorientar las próximas metas.

Retos para el ejercicio siguiente

q70B **Reto 1- Como compromiso de mejora, indicad un reto (o práctica que mejorar) en alguno de los ámbitos de los Principios de la Economía Social y Solidaria**

Redefinir las bases de funcionamiento y gobernanza de la Cooperativa

q70C **Reto 2- Como compromiso de mejora, indicad un reto (o práctica que mejorar) en alguno de los ámbitos de los Principios de la Economía Social y Solidaria**

Incorporación de nuevas personas socias

q70D **Reto 3- Como compromiso de mejora, indicad un reto (o práctica que mejorar) en alguno de los ámbitos de los Principios de la Economía Social y Solidaria**

Mejorar la eficiencia energética de las instalaciones de la sede