

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASESORAMIENTO EJECUCIÓN Y GESTIÓN

2012, S.L.

CIF:B86395241

Avda. Cesar Augusto nº:22, Escalera 1, piso 2ºC

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

23/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

11

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Medidas y políticas concretas de conciliación. ver punto de medidas concretas

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

Preguntas incluidas en la encuesta de satisfacción de personal

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

evaluación mediante las encuestas de satisfacción de los empleados desde donde se sacan indicadores y comentarios de posibles mejoras al mismo que luego sirven para mejorar las políticas y medidas concretas de conciliación.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado que incluya la conciliación

dentro de la empresa? Por ejemplo: **Certificación EFR de la Fundación Mas Familia** www.masfamilia.org, **Sello AROHE** <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 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 ?)

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

.

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

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.

- Promover la igualdad salarial de género.
- Favorecer el acceso laboral a jóvenes
- Apoyar los derechos de las personas con discapacidad
- Desarrollar una cultura inclusiva
- Combatir la pobreza laboral y apoyar el salario digno
- Favorecer el trabajo decente en toda la cadena de suministro

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.

Mediante indicadores

- Promover la igualdad salarial de género: Estudio de salarios según genero
- Favorecer el acceso laboral a jóvenes: contratación recién licenciados, convenios con universidades y centros de estudios.
- Apoyar los derechos de las personas con discapacidad: Accesibilidad en oficina
- Combatir la pobreza laboral y apoyar el salario digno. Uso generalizado del contrato

indefinido y salario mejorados respecto a convenio

- Favorecer el trabajo decente en toda la cadena de suministro. Control de subcontratistas en lo referente a contratación de sus empleados y pago de nominas.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), 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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.

- 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.

- 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.

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.
- 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 definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

Sin respuesta

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Participación en proyectos y obras relacionadas con nuestra actividad y donaciones puntuales.

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

ASPANOA, Asociación Española contra el Cáncer, Parroquia del Carmen, Hijas de la Caridad

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

Anualmente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Publicamos en la redes sociales las obras realizadas, algunas de ellas de edificios rehabilitados, algunos de carácter histórico, que forman parte del patrimonio cultural aragonés. Como ejemplo 8 viviendas en la calle Figueras 3-5-7, Viviendas en Miguel Molino (junto a plaza San Miguel), Acondicionamiento de planta 3 en edificio de la Delegación de Gobierno de Aragón, etc

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Publico general y sectorial

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Varias veces al año

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

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

.

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

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

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

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan jornadas de sensibilización con el bienestar laboral, incluida la importancia de la seguridad y salud en el trabajo. También de la importancia de uso de los materiales y la gestión de los residuos generados. Se hacen reuniones con los clientes para que conozcan de primera mano los sistemas constructivos y materiales usados (de carácter local para la reducción de su huella ecológica, sistemas activos y pasivos de eficiencia energética, homologaciones de los materiales, etc)

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

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

En caso afirmativo, información adicional

El responsable del Sistema Integrado de gestión asume estas funciones.

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

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Se ha priorizado y se han establecido acciones prioritarias

Trabajo decente, desarrollo e igualdad: Sueldos por encima de convenio, contratos indefinidos, contratación < 30, contratación de expatriados, igualdad (merito y capacidad), beneficios sociales a los trabajadores, formación

Salud bienestar y ambiente de trabajo: mayor inversión en prevención y vigilancia de la salud, Incrementar la formación , mejorara el espacio y ambiente de trabajo, impulso a la practica deportiva.

Consumo y producción sostenibles: Compras locales, contratación local, control operacional de los aspectos ambientales, formación, información, sensibilización y difusión.

Innovación: Mejora del confort y la eficiencia energética de las construcciones, prescripción de materiales y técnicas innovadoras, Formación en innovación.

Contribución a la sociedades: impacto económico directo e indirecto, inversiones sociales, inversiones en I+D, Pagos a proveedores, salarios, impuestos

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

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

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

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

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

Trabajo decente, desarrollo e igualdad: Sueldos por encima de convenio, contratos indefinidos, contratación < 30, contratación de expatriados, igualdad (merito y capacidad), beneficios sociales a los trabajadores, formación

Salud bienestar y ambiente de trabajo: mayor inversión en prevención y vigilancia de la salud, Incrementar la formación , mejorara el espacio y ambiente de trabajo, impulso a la practica deportiva.

Consumo y producción sostenibles: Compras locales, contratación local, control operacional de los aspectos ambientales, formación, información, sensibilización y difusión.

Innovación: Mejora del confort y la eficiencia energética de las construcciones, prescripción de materiales y técnicas innovadoras, Formación en innovación.

Contribución a la sociedades: impacto económico directo e indirecto, inversiones sociales, inversiones en I+D, Pagos a proveedores, salarios, impuestos

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

En caso afirmativo, información adicional

Se comunican a través de manual de bienvenida, el código ético y las sesiones formativas, informativas y de sensibilización.