

## 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 recocido 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, forosâ?!
- 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 â?!)

**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, gasolinaâ?!)
- 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 â?!
- 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

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

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

## **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?**

ASPAHOA, Asociación Española contra el Cancer, 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 una 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?**

Si, 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 práctica 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 práctica 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.