

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?

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?

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?

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

.

Medidas concretas de conciliación

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

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

.

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

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?

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

.

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

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)

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Mediante indicadores

- Promover la igualdad salarial de género: Estudio de salarios según género
- 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?

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?

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.)?

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

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

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 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)?

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?

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

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

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?

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?

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?

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

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?

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?

En caso afirmativo, información adicional

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