

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

VIALEX CONSTRUCTORA ARAGONESA, S.L.

CIF:B59326355

C/Enrique Val nº:4

50011 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

05/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

136

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Desarrollo de medidas:

- Flexibilización horario laboral
- Reducir descanso de comida a 30 minutos
- Compactación de jornada
- Bolsa de horas recuperables
- Permiso retribuido
- Estudio cambio de turno y/o movilidad geográfica
- Desconexión digital
- Flexibilización permiso hospitalización

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

NO

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

En nuestra intranet, disponemos de un espacio personal dedicado a incluir las medidas de conciliación. En caso de que los trabajadores se beneficien de estas medidas, deben informar a través de la aplicación correspondiente. El procedimiento para acogerse a estas medidas es el siguiente:

Solicitud de medidas.
Aprobación.

Este sistema permite realizar un seguimiento efectivo de las medidas de conciliación

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

Existe un plan de RSC en continua evolución y evaluación. La empresa esta certificada en la IQNetSR10 por AENOR

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Permiso retribuido: previa solicitud al responsable, las personas trabajadoras podrán ausentarse de su puesto de trabajo para asistir a tutorías escolares o acompañar a médicos a familiares, durante un máximo de 16 horas anuales. se trata de un permiso retribuido, no recuperable.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar

- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa, etc.)

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina, etc.)
- 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, etc.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

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

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.

Se llevan a cabo las comisiones de seguimiento del Plan de Igualdad, con la participación de los representantes legales de la empresa. Los resultados de estas reuniones se discuten en la Comisión de Igualdad y Diversidad del grupo

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Contamos con el sello Bequal, que reconoce nuestro compromiso con la inclusión y la responsabilidad social. Colaboramos con proveedores sociales homologados y establecemos convenios para llevar a cabo planes de voluntariado, acciones sociales y programas de inserción laboral.

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.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Disponemos del certificado IQNet SR10, que avala nuestro compromiso con la responsabilidad social. En nuestro informe de sostenibilidad, se incluye una carta de compromiso firmada por la presidenta del grupo. Además, somos miembros del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de DIRSE, donde nuestra directora de sostenibilidad actúa como delegada para Cataluña

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.

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Nuestro Plan de Voluntariado y Acción Social: Involucrar las personas trabajadoras en iniciativas y proyectos que generen impacto social y ambiental positivo, al mismo tiempo que contribuimos a la mejora de nuestro entorno.

Las áreas en las que nuestros voluntarios participan incluyen:

- Educación: Contribuyendo al desarrollo educativo de jóvenes mediante programas de coach, donación de materiales escolares y apoyo a instituciones educativas.
- Acción social: Colaboramos en organizaciones benéficas y proyectos comunitarios que trabajan para mejorar la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad

- Desarrollo comunitario: participando en proyectos de desarrollo local que promueven la inclusión y el bienestar social en nuestras comunidades
- Medio ambiente: organizando actividades de sensibilización ambiental a través de instituciones educativas

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

Educación: Fundación Exit (Desde 2016 realizamos el proyecto coach en el cual voluntarios de la empresa pueden hacer un acompañamiento a jóvenes que están en riesgo de exclusión social con el objetivo de explorar el mercado laboral . El Proyecto está diseñado para garantizar que los jóvenes puedan desarrollar todo su potencial y construir el futuro

Acción social: Marcha Aspace (evento social y deportivo está organizado por la Asociación Aspace, dedicada a brindar apoyo a personas con parálisis cerebral y a sus familias)

Desarrollo comunitarios: Banco Alimentos (participar en diferentes acciones: desde la recogida de alimentos en los supermercados y tareas de clasificación y de categorización de productos, hasta la recogida de alimentos en las delegaciones)

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

Actualmente, se lleva a cabo un plan anual de voluntariado y acción social que se desglosa en dos áreas principales: comunidades y personas. En la parte de comunidades, se trabaja con patrocinios, voluntariado y alianzas estratégicas. En la parte de personas y bienestar, dentro de esta área se encuentra la Comisión de Igualdad y Diversidad en la cual se aprueba acciones específicas relacionadas con la acción social para alcanzar los objetivos establecidos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Disponemos de una comisión de patrocinios en la cual todos los proyectos aprobados los desglosamos en las siguientes temáticas: compromiso social y educativo, fomento de la cultura, fomento salud y bienestar, alianzas por la innovación y el conocimiento.

Respecto al fomento de la cultura a través de los patrocinios empresariales implica que apoyamos iniciativas culturales a través de recursos financieros, materiales o logísticos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- difundir cultura a través de las artes escénicas (Fundación festival de cine Huesca. Asociación cines cortometrajes cine Osca)
- difundir cultura en Aragón a través del deporte (Federación Aragonesa deportes invierno, club baloncesto peñas, club balonmano Huesca, agrupación deportiva sala-10, sociedad deportiva Huesca, Real Zaragoza SAD)
- difundir cultura a través igualdad (Asociación mujeres Tech)
- difundir cultura a través de la inclusión : Marcha Aspace
- difundir cultura a través de la educación: Legosca (patrocinio equipo legosca campeonato del mundo)

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Disponemos de una comisión de patrocinios que se encarga de evaluar y tomar decisiones.

sobre las solicitudes de patrocinios y colaboraciones. La comisión se reúne una vez al mes para dar respuesta a todas las solicitudes. Por tanto, se trata de un plan anual ya que para nosotros es importante nuestras colaboraciones así fortalecemos vínculos y alianzas con la sociedad en general, permitiéndonos así compartir nuestros valores.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/130751-Sorigue-S-A-U->

¿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 6. Agua limpia y saneamiento.
- 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.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Estamos comprometidos con el Pacto Mundial, desde 2016, y como parte de esta iniciativa, todos nuestros empleados tienen acceso a la plataforma de formación del Pacto, la Academy UN Global Compact. Esta plataforma internacional de UNGC está disponible para todos los empleados y ofrece un amplio catálogo de cursos sobre diversas temáticas, incluyendo la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Además, este año nos hemos sumado al programa de capacitación "Proveedores Sostenibles", que tiene como objetivo formar a las pymes proveedoras en ámbitos específicos de los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Formamos parte del Grupo de Trabajo de construcción
Estamos en el programa de Target Gender Equality Accelerator

Reportamos en nuestro informe no financiero relacionamos nuestros impactos con los ODS

¿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 Departamento de Sostenibilidad del grupo es responsable de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en todas las actividades de la organización. Este departamento, al ser transversal, colabora estrechamente con todas las áreas de negocio para ofrecer orientación y servicios especializados en sostenibilidad. Su función es proporcionar las herramientas y conocimientos necesarios para que cada área de negocio pueda aplicar de manera efectiva los principios de sostenibilidad en sus operaciones diarias. De esta manera, se asegura que los ODS estén presentes.

¿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

En el informe de sostenibilidad, se analiza el impacto de la doble materialidad y los riesgos asociados, los cuales están vinculados con las metas de los ODS

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿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

En la empresa contamos con un plan de sostenibilidad que incluye el análisis de impacto relacionado con las metas de ODS que nos sirve para relacionar en el informe de sostenibilidad nuestras actividades con estos impactos. Además, disponemos de la comisión de patrocinios encargada de evaluar todas las solicitudes de patrocinio que recibimos. Uno de los principales indicadores para la aprobación de una solicitud es la valoración de diversos aspectos, tales como su alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), su carácter innovador, su relación con nuestras áreas de negocio, el impacto positivo que generen en la sociedad y la posibilidad de involucrar a nuestros empleados en estos proyectos. Si nos interesa impactar en algún Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) trabajamos con entidades aliadas para diseñar un proyecto conjunto.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Disponemos de un cuadro de mandos integral que, desde el departamento de sostenibilidad, se utiliza para monitorear y gestionar nuestro progreso. Este cuadro de mandos está alineado con los ODS, lo que nos permite identificar y evaluar nuestras acciones en función de su contribución a estos objetivos globales. A través de esta herramienta, podemos establecer metas claras, medir nuestro impacto y asegurar que nuestras iniciativas estén orientadas a promover un desarrollo sostenible y responsable