

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AUTOMÓVILES CABRERO, S.L.U.

CIF:B22222129

Polígono Sepes 57.-

22006 - Huesca

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

38

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.

Existe un protocolo de igualdad y conciliación así como flexibilidad horaria (en la empresa coexisten varios horario diferentes entre los dptos) para fomentar la conciliacion.

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

sistema de valoracion apto

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

a traves de los mandos intermedios y a titulo individual

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recogido 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

la empresa es de caracter familiar y apuesta por la conciliacion

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?

hay protocolos establecidos pero si es preciso se estudia el caso concreto de la persona y se adapta a sus necesidades en caso de precisarlos en caso puntuales.

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

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

no se ha indicado

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?

se estudia el caso concreto y se ajustan medidas de conciliacion, flexibilidad en fechas con las bajas paternas/maternas

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.

Que la igualdad, la integridad física y moral y la dignidad, son derechos inalienables de toda persona y, por ello, resulta inaceptable cualquier manifestación de acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo.

? Que el acoso en el trabajo contamina el entorno o clima laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

? Que toda la plantilla de LA EMPRESA debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas.

? Que el acoso, la discriminación ilícita, las conductas inapropiadas y las falsas denuncias de acoso, constituyen una manifestación de intimidación intolerable. LA EMPRESA DECLARA:

? Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

? Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

? Que cualquier persona de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce. LA EMPRESA INSTA:

? A las personas de su organización con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que dichas personas no sean víctimas de acoso ni discriminación ilícita en el trabajo.

? A toda la plantilla a velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad, y a utilizar este Protocolo de manera responsable.

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?

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?

7. En caso afirmativo, información adicional.

TENEMOS EN CONTRATO INDEFINIDO UNA PERSONA 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

Estructura salarial y sistema de retribuciones

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Apoyo a la investigación contra el cáncer con donaciones, participación con caritas para el reparto de cenas en navidad, aportaciones económicas al banco de alimentos, aportaciones económicas en diferentes actos y carreras con fines solidarios,

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

caritas, aecc, banco de alimentos, asociación síndrome down, valentia, asociación parálisis cerebral, cadis huesca, hermanos de la cruz blanca, cruz roja,

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

a lo largo del ejercicio fiscal son diversas las actividades en las que participamos

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

apoyamos diferentes proyectos que son promotores de la cultura en Aragón con los ayuntamientos de Monzón, Huesca y DPH

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

ayuntamiento de Monzón, Huesca, DPH

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

a lo largo del ejercicio fiscal según se realicen las actividades diversas.

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

La empresa tiene un Plan interno junto con Volkswagen Audi España denominado plan GOtozero en el que se trabajan los diferentes ODS de la empresa alineados con la agenda 2030.

¿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

La empresa tiene un Plan interno junto con Volkswagen Audi España denominado plan GOtozero en el que se trabajan los diferentes ODS de la empresa alineados con la agenda 2030.

¿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

los diferentes departamentos realizan actividades alineadas a los Ods que afectan en su día a día

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

¿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 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?