

RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

CEMEX ESPAÑA OPERACIONES, S.L.U.

CIF:B85771269

C/Afuera s/n

50260 - Morata de Jalón

Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Existen medidas de conciliación específicas implantadas en la empresa para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional. Se realizan seguimientos periódicos del grado de implantación de estas iniciativas.

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

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Encuestas de compromiso a todos los empleados. A partir de los resultados se elabora un plan de acción y se le da seguimiento.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de conciliación?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Encuestas de compromiso a todos los empleados. A partir de los resultados se elabora un plan de acción y se le da seguimiento.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen espana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

N/A

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

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

N/A

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Seguros vinculados con la salud
- Plan de pensiones.
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

N/A

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.

- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

N/A

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Disponemos de Plan de igualdad y Código de Ética.
Canal de denuncias ETHOS (Anónimo)

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

El consejo de administración de CEMEX España Operaciones, S.L.U. está integrado por cinco miembros, existiendo el cargo de Consejero Delegado.

CEMEX está comprometida a cumplir con las leyes y regulaciones de todas las jurisdicciones en donde opera. Asimismo, el compromiso con los empleados, inversores y todos los que tienen un interés en la compañía, es administrar la compañía con absoluta integridad. Todo lo que hace CEMEX se basa en esta premisa.

La cultura financiera y estilo directivo de CEMEX son abiertos y transparentes. A través de reportes, estimaciones financieras, conferencias telefónicas y visitas personales, trabaja con determinación para mantener plenamente informados de lo que hace a sus inversores, y para asegurar que la política de divulgación de información cumpla con los más elevados estándares éticos.

Si bien el Consejo de Administración es el responsable de supervisar las operaciones, todos y cada uno de los empleados juegan un papel determinante para asegurar que las políticas de gobierno corporativo y las prácticas de divulgación de información se apliquen de manera correcta. Por este motivo, los alienta a que exterioricen sus comentarios en relación a estos procesos, y que manifiesten cualquier preocupación que pudieran tener al respecto.

A CEMEX no le basta con hacer lo que se requiere, sino que además lo debe hacer bien. En este sentido, el Código de Ética de CEMEX está orientado a garantizar que todos los empleados se adhieran a los mismos y elevados estándares de conducta en sus actividades diarias. El código regula las relaciones con todos aquellos que tienen algún

interés en la compañía, incluyendo áreas tan importantes como seguridad laboral, responsabilidad ambiental, confidencialidad de la información, conflicto de intereses, controles financieros y preservación de activos.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Se hace seguimiento de los KPI's establecidos con el fin de mejorarlos y aplicar planes de acción

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)

- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.
- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Celebración del Día del árbol (todos los años)
ATADES - Carrera por un nuevo Cole
Campañas solidarias en varias épocas del año

...

Plan de voluntariado, a través de la plataforma <https://www.benevity.com/>, para dar seguimiento a todos los indicadores al respecto (nº empleados voluntarios, nº acciones voluntariado, ...)

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

Colegio de Morata de Jalón

Pueblo de Morata de Jalón
ATADES
Cáritas

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

Las realizamos todos los años.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Participamos en las Jornadas de Novel histórica de Morata de Jalón
Participamos en el Festival de Cine de La Almunia de Doña Godina (FESCILA)
Desarrollamos el CEMEX Morata Summer Camp todos los veranos con los niños de Morata de Jalón
Campaña "Peatones Seguros" a través de nuestro departamento de Health & Safety con los niños del Colegio de Morata de Jalón (como conviven peatones y vehículos pesados en las poblaciones)
Creación del Aula CEMEX dentro del Colegio El Buen Pastor para desarrollar actividades de RSE y demás temas que atañen a la Compañía.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Morata de Jalón
Seo BirdLife
La Asociación Cultural Florián Rey (Festival de Cine de La Almunia)
Academia Infolang (Zaragoza) y Academia Eire School (La Almunia de Doña Godina)
Colegio El Buen Pastor de Zaragoza

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas las actividades son continuas a lo largo del año