

RSA - PYMES

Empresa evaluada

JORDAN ARAGÓN, S.A.

CIF:A50654540

Calle Barrio Nuevo 40

50639 - Figueruelas

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Jordan Aragón S.A.U.

02 - Dirección - CP - Población

C/Barrionuevo 40, 50639 Figueruelas (Zaragoza)

03 - Sector. Actividad

Dedicada a la actividad de estampación, soldadura y ensamblajes, su mercado engloba los sectores del automóvil, línea blanca y elevación.

Su CNAE es 2550 - Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos

04 - Año comienzo actividad.

El inicio de la actividad fue en el año 1995 pero es en el 2009 cuando la compañía Estampaciones Metálicas Zaragoza (EMZA) fue absorbida por el Grupo Jordan.

05 - Número de personas empleadas

El promedio durante el 2023 fue de 105,17 trabajadores

06 - Persona contacto

Nieves Herce Palomares

07 - E-mail contacto

nherce@jordan-ar.com

08.- Página web

<https://www.jordan-ar.com/>

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica,

etc)

- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)

1.1 Información adicional

Se intenta en todas las políticas que se establezcan en la compañía tener en cuenta la responsabilidad social

2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?

2.1. Información adicional

Las pequeñas empresas actualmente se encuentran con necesidad de apoyos de los organismos oficiales o expertos en el tema.

Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

3.1. Información adicional

Se tienen en cuenta para aplicarlo en las políticas de la compañía

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

4.1. Información adicional

No,

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

5.1. Información adicional

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?

6.1. Información adicional

Se realizan reuniones con los grupos de interés que impulsan el diálogo

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

7.1. Información adicional

Grupo Jordan tiene un código ético de conducta que tiene como objetivo informar a todos los empleados/as de una serie de principios que deben primar en las relaciones sociales y laborales que se producen en el trabajo.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

8.1. Información adicional

Todo el personal conoce la misión, visión y valores de la compañía. Está establecido un plan de acogida a nuevas incorporaciones que establece una presentación genérica del Grupo Jordan:

- Transmitir la historia de la empresa, dar a conocer los objetivos, valores, reglas de comportamiento.
- Explicación de nuestro negocio, productos y piezas de seguridad.
- Coocer la política de calidad, igualdad, medio ambiente y PRL.
- Visión global del Grupo.

Además se hace entrega del manual de acogida con toda la información detallada durante el proceso de acogida.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

9.1. Información adicional

Actualmente, implantamos a nivel interno la responsabilidad social pero con la consecución de este sello queremos coordinarnos con los expertos en este plan en Aragón y poder detectar cuáles son nuestros puntos fuertes y débiles para ser una compañía socialmente responsable.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

10.1. Información adicional

Estamos trabajando en ello.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

11.1. Información adicional

Nuestros clientes nos realizan auditorias principalmente en los siguientes ámbitos: entregas, calidad y rating financiero

12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?

12.1. Información adicional

Según nos hayan evaluado, nos ponemos la meta de mejorar el ratio que hayamos sacado.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

13.1. Información adicional

Se investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

14.1. Información adicional

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

15.1. Información adicional

Se ofrece un servicio postventa que atiende las consultas o incidencias con los productos /

servicios.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

16.1. Información adicional

Transparencia con los clientes

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

17.1. Información adicional

El Grupo Jordan dispone de una política de encuesta organizacional con el objetivo de conocer la opinión y el grado de satisfacción de los empleados. Se pretende realizar de manera bianual una encuesta de clima organizacional, que nos permita hacer un análisis de la realidad interna de la compañía que nos dé la oportunidad de crear planes de acción que nos ayuden a tener una visión de las necesidades de la compañía que permitan mejorar los procesos claves de trabajo de la organización y los espacios comunes, repercutiendo así en el bienestar de las personas que trabajamos aquí. Dando visibilidad a los valores de la compañía.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

18.1. Información adicional.

Jordan Aragón dispone de un plan de igualdad aprobado y registrado en 2013 y perteneciente a EMZA. Durante el 2022 y tras la publicación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la empresa ha estado trabajando en el nuevo Plan de Igualdad de 2022.

Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Actualmente existe una política de flexibilidad para los managers y una guía de trabajo a distancia para el personal de oficinas, según el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.. Además de un horario flextime administracion.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

20.1. Información adicional.

Existe un procedimiento específico en el Grupo que establece cómo se gestiona la formación de la compañía. Cada año, el dpto. de RRHH se reúne con cada responsable de departamento funcional para realizar el análisis de necesidades formativas del siguiente año. Se recogen todas las necesidades y se vuelcan los datos en un plan detallado con curso, fechas, proveedor y destinatarios de la formación que debe ser presentado a la Dirección General y una vez aprobado, se implanta y se realiza el seguimiento anual.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

21.1. Información adicional.

El capital humano es una clara ventaja competitiva, es el valor más activo de una empresa y por lo tanto nuestro colaborador es nuestro socio, es fundamental, por un lado, entender de manera activa sus necesidades para saber lo que piensan, lo que quieren y a qué están dispuestos, y por otro, conseguir su fidelización y participación en el logro de la misión y los objetivos, interiorizando valores, cultura etc.

Desde este proceso clave se asegura que se tiene en cuenta la individualidad de cada persona, sus necesidades específicas, su grado de eficiencia y eficacia en el puesto ocupado y que se promueve el desempeño eficiente y eficaz.

¿Qué se hace?

- Matriz de competencias
- Gestión de talento
- Promociones
- Planes de carrera
- Planes de sucesión

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

22.1. Información adicional.

Actualmente en materia preventiva, disponemos de un departamento de PRL interno que trabaja conjuntamente con un servicio de prevención ajeno y se establece un plan de acciones preventivas durante el año, además de realizar todo el seguimiento de bajas/incidentes que se vuelcan en un PDCA para asegurar la implantación de medidas.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?

23.1. Información adicional.

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

24.1. Información adicional.

Grupo Jordan exige que todos sus proveedores implicados en la cadena de suministro cumplan con los requerimientos exigidos en el Código de Conducta y Responsabilidad Social Corporativa.

Estas prácticas implican cumplir la legalidad vigente basada en el Código de Conducta de la United Nations Global Compact y las convenciones internacionales en las que está basada,

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

25.1. Información adicional.

Se ha participado en dos años consecutivos en los premios de Pedrola de RSC, acabando en ambos años dentro de los 3 primeras propuestas interesantes.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

26.1. Información adicional.

En alguna ocasión, se ha patrocinado a través de Jordan Aragón un campus deportivo de niños en verano para fomentar el deporte entre los jóvenes.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

27.1. Información adicional

Cuando se realizan proyectos puntuales en entorno social, se realizan los comunicados internos para informar a todos los grupos de interés.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

28.1. Información adicional

Jordan Aragón forma parte del clúster de automoción de Aragón y somos socios del FEMZ (Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza). Desde ambas entidades participamos en jornadas presenciales y online donde se comunica de las actuaciones y acciones del mercado y sectores al que nos dirigimos. Además de mantener en activo la comunicación a través de redes sociales como LinkedIn (publicación de ofertas de empleo, publicaciones de interés)

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

29.1. Información adicional.

Trabajamos de la mano de una consultoría externa en materia medioambiental que establecen planes de acción y nos auditan

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

30.1. Información adicional.

Estamos trabajando en ello

Economía circular

31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?

31.1. Información adicional

No existe actualmente ninguna estrategia de economía circular

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

32.1. Información adicional

Estamos certificados en la norma ISO 14001-2015

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

El compromiso de la compañía en establecer el plan, la implicación del personal y del equipo directivo en alinearse con una cultura de responsabilidad social

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Establecer un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en

constante revisión

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

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