

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

SYA INSTALACIONES, S.L.

CIF:B22369581

C/Murallas nº:1.

22580 - BENABARRE

Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

45

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.

En SyA Instalaciones contamos con un plan de conciliación donde se definen los objetivos a cumplir por parte de la empresa en esta materia pudiendo desarrollar políticas y acciones que conlleven una mayor satisfacción y bienestar familiar y personal para nuestros empleados.

Algunos de estos objetivos comprenden nuestra capacidad de abordar a nivel operativo aquellas necesidades personales y familiares de nuestros empleados, permitiéndoles compatibilizar la vida laboral y familiar. Desde 2022 se integró la jornada continua de 07:00 ? 15:15, precisamente para que nuestros trabajadores tuvieran mejores condiciones de conciliación. Se facilita la aplicación de reducciones de jornada para el cuidado de hijos a cargo y se implementa el teletrabajo tanto de carácter permanente como esporádico por cuestiones de necesidad personales. Asimismo, se busca facilitar el acompañamiento a hijos en edad de escolarización o ante visitas médicas o de cualquier otra índole.

Además, en SyA contamos con la particularidad de ser una PYME asentada en un pequeño núcleo de población en el que coinciden familias completas aportando su trabajo a nuestra empresa, por lo que se impulsa y promociona a los progenitores a cumplir y disfrutar con los períodos de baja por maternidad compartidos.

Adicionalmente, a nuestros técnicos que viven fuera de la localidad donde reside nuestra

base operativa, se les programan las rutas con el punto de inicio y finalización de sus jornadas en sus propios domicilios.

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

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Nuestro sistema de valoración se conforma de dos partes. Por un lado, una serie de indicadores a partir de los cuales contar con una visión general de las circunstancias familiares y personales de los empleados donde se tienen en cuenta desde su residencia habitual, el número de kilómetros de desplazamiento o el número de empleados con hijos a cargo. Y, por otro, un sistema de encuestas a partir de los cuales y de forma individual, podemos conocer las impresiones, opiniones y circunstancias que puedan aportarnos los trabajadores.

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

Gracias a la información recogida a partir de los indicadores y encuestas mencionados, podemos establecer en seguimiento en base a los resultados obtenidos planteando nuevos objetivos que han de ser cumplidos a partir de acciones de mejora.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

En SyA Instalaciones nos encontramos certificados por URS en la norma ISO 26000:2010, Responsabilidad social corporativa, pero sin una acreditación específica en materia de conciliación.

Medidas concretas de conciliación

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

- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

La jornada laboral es inferior a las 40 horas semanales, concluyéndose los viernes 15 minutos (15:00) antes de la hora de salida habitual (15:15). Se ha ampliado el período de

descanso durante la jornada de 15 a 25 minutos.

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

Nuestros técnicos e instaladores pueden comenzar sus respectivas jornadas desde sus domicilios ya que cuentan con vehículos de empresa mediante los cuales iniciar sus rutas programadas.

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Las opciones planteadas en la pregunta anterior recogen las acciones llevadas a cabo por SyA.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

Facilidades, flexibilidad y permisos a nuestros empleados para el acompañamiento de los hijos a cargo en los horarios de entrada y salida del colegio, citas en centros médicos y urgencias.

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, un conjunto de medidas

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.

En SyA Instalaciones no contamos con un plan de igualdad, pero si con un conjunto de medidas que incluyen:

- ? Papel destacado de la igualdad en nuestra política de responsabilidad social e identificada ésta como uno de los valores a destacar en el código ético de la empresa.
- ? Existencia de un protocolo contra el acoso y un canal de denuncias.
- ? Formación continua en materia de igualdad.
- ? Encuestas para conocer la percepción de nuestros empleados respecto a las condiciones de igualdad que ofrece la empresa.
- ? Comunicaciones en días de especial impacto para la lucha en favor de la igualdad (8M, día contra la violencia de género, día de la madre, día del padre), donde destacar el papel de nuestros trabajadores en la consecución de los objetivos internos y globales para una igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ? Colaboración con iniciativas y asociaciones destinadas a la lucha en favor de la igualdad o contra la violencia de género como es el caso del proyecto conjunto de la Fundación ONCE (Inserta) junto al Fondo Social Europeo ?Mujeres en modo ON?.

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.

Nuestras políticas de igualdad implantadas reciben un seguimiento y evaluación continuos pudiendo observar su eficacia y cumplimiento al estar encuadradas siempre dentro de nuestros cuadros de riesgos y oportunidades referentes a la responsabilidad social y partes interesadas. Estas políticas se encuentran, además, integradas dentro de nuestro ?Plan de comunicación?. También, el llevar a cabo distintas acciones en materia de igualdad han sido planteadas como objetivo anual en los últimos años como fue el caso del pasado 2023.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

De forma concreta no se han llevado a cabo acciones destinadas a la inserción laboral para personas con discapacidad más allá de lo establecido en la normativa vigente. No obstante, si existen acciones y recursos destinados a la inserción laboral de personal extranjero, así como medidas encaminadas a facilitar la comprensión de nuestros clientes, especialmente aquellos de mayor edad, en temas presupuestarios, facturas o accesibilidad a los sistemas de instalación.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En SyA Instalaciones estamos certificados por URS en la norma ISO 26000:2010 de Responsabilidad Social, además de contar con una política específica de responsabilidad social desde donde declaramos nuestro compromiso en Materia de Derechos humanos en el que se incluye el respeto a los derechos humanos conforme a la Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y a la Organización Internacional del Trabajo.

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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

- 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundamentalmente, nuestras acciones destinadas al voluntariado o a la acción social se realizan entorno a la colaboración con diferentes organizaciones o entidades ya sea a nivel monetario a partir de donaciones, o bien, mediante la recogida de elementos y materiales que vayan ligados a una determinada campaña o con la organización de eventos con carácter social.

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

Nuestras colaboraciones van dirigidas a ONGs o asociaciones sin ánimo de lucro que realicen laborales sociales o tareas de investigación en materia de salud. La última realizada fue en colaboración con la ONG ?Summun? para la recogida de mochilas destinadas a niños de entornos rurales en Costa de Marfil. La siguiente, que realizaremos este año, será la donación a una asociación de investigación sobre enfermedades cardiovasculares a partir de una iniciativa de salud que se está desarrollando en la empresa.

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

La periodicidad establecida para estas acciones es de carácter anual, lo que no implica que durante un mismo curso puedan realizarse otras acciones adicionales a las inicialmente planteadas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

SyA Instalaciones realiza acciones de difusión de la cultura de Aragón en materias como la deportiva donde colaboramos con las entidades deportivas de la localidad de Benabarre y de otros municipios de nuestro entorno, además de organizar anualmente un torneo memorial de 24 horas de fútbol sala. En nuestras publicaciones en redes sociales ponemos en valor el patrimonio artístico, histórico y natural tanto de nuestros pueblos como de otros espacios de la provincia de Huesca.

Por otra parte, en SyA hemos mostrado un fuerte compromiso con la incorporación de talento a partir de la contratación de personal asentado en entornos rurales y de proximidad. Como buena muestra fue nuestra participación en proyectos como los de

?Desafío y Arraigo?, impulsando el retorno de este talento a sus lugares de origen a través de empresas como la nuestra.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

En su mayoría se tratan de iniciativas en colaboración con entidades como los clubes deportivos locales y las administraciones públicas locales como los Ayuntamientos de nuestro entorno, con especial referencia al de Benabarre, o la diputación de Huesca y en conjunto con la Dirección General de Aragón. Algunas de ellas se realizan por iniciativa exclusiva de SyA Instalaciones o en colaboración con nuestros principales clientes.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se plantean varias de estas acciones con carácter anual y otras con una periodicidad menor como es el caso de las publicaciones en redes sociales. Otras, por su parte, surgen a partir de las mencionadas iniciativas que plantean administraciones y clientes a las que no dudamos en incorporarnos.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con la consecución de los ODS.

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

En SyA Instalaciones no estamos adheridos al Pacto Mundial de la ONU, pero asumimos varios de los objetivos de desarrollo sostenible planteados en él y en la Agenda 2030, establecemos acciones para cumplirlos y forman parte de la estructura básica de la responsabilidad social de nuestra empresa.

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

La tarea de formación y sensibilización en los puntos prioritarios de la organización es un eje esencial para el desarrollo de la actividad de nuestra empresa, realizándose

formaciones o enviándose píldoras de forma periódica que abarcan aspectos como la igualdad, la salud, nutrición o concienciación de nuestros trabajadores para el pleno conocimiento de los valores que nos dan forma.

¿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

Nuestra Supervisora del Sistema Integrado de Gestión es a quien compete la responsabilidad de integrar todos los ODS señalados y llevar a cabo todas aquellas acciones y actividades que hagan que éstos se pongan en marcha dentro de nuestra empresa. Adicionalmente, cuenta con el apoyo de un Responsable del Sistema Integrado de Gestión y, a partir de la concertación de reuniones periódicas con responsables de la dirección y del conjunto de los departamentos de la empresa, se nos permite poner en común aquellas propuestas y acciones que agrupan a la totalidad de la organización.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Los ODS priorizados por SyA Instalaciones se analizan y evalúan a partir de los cuadros de riesgos y oportunidades destinados de forma específica a la responsabilidad social y las partes interesadas, donde se encuentran, entre otras, administraciones públicas, trabajadores, dirección, clientes o proveedores, ante cuyas necesidades relaciones con todos estos aspectos tenemos la obligación de responder. También, de manera frecuente, se incorporan algunos de estos ODS a las tablas de riesgos y oportunidades de procesos, DAFO o de medioambiente. El concienzudo compromiso para cumplir con los objetivos conlleva a un profundo análisis de todos los factores que pueden influir en ellos por lo que, integrar nuevas acciones y valorar su eficacia, es la práctica habitual de la empresa.

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Nuestro Plan de Acción de ODS se encuentra integrado dentro del Plan de Responsabilidad Social de SyA Instalaciones, el cual se encuentra certificado por URS en

la norma ISO 26000:2010. Dentro de este Plan se diseñan objetivos y acciones encaminadas a cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible entre los que, de forma concreta, atendemos en los que respectan a la lucha contra la pobreza, la salud y el bienestar, la igualdad de género, el trabajo decente y el crecimiento económico y la reducción de desigualdad.

Para ello, algunas de estas acciones han sido:

? Garantizar unas condiciones de trabajo dignas, salarios competitivos, ayudas a las familias, colaboración con entidades sin ánimo de lucro que luchan contra la pobreza, así como con cualquier otra asociación destinada a la mejora de las condiciones materiales de vida de las personas.

? Campañas en favor de la igualdad de género y la lucha ante la violencia contra las mujeres. En dichas campañas se incluyen conmemoraciones de días de relevancia nacional e internacional al respecto de la igualdad, emisión de comunicación, elaboración de protocolos de acoso, canal de denuncias y la formación continua en igualdad.

? Programas de salud y bienestar más allá de los requisitos previstos en materia de prevención de riesgos laborales a partir de la promoción de estilos de vida saludables con píldoras acerca de mantener una alimentación equilibrada, formaciones para el cuidado de la salud física y mental y la creación de campañas para el cuidado de nuestra salud, colaborando, además, con entidades de investigación en estos campos.

? Crecimiento de la empresa constante desde hace más de 50 años, continuidad en la inversión y apuesta decidida por aportar nuestro granito de arena al desarrollo de nuestras zonas de influencia, con mayor esfuerzo en la provincia de Huesca. Apuesta por el talento de estas zonas y la conformación de una plantilla con aspiraciones y ambición.

? Creencia en la integración de las personas a partir del trabajo, contando con trabajadores de distintas nacionalidades permitiendo su arraigo en los entornos de nuestras sedes, su desarrollo personal y profesional; todo ello aunado mediante salarios competitivos y la formación continua.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

SyA Instalaciones cuenta con un Plan de Comunicación de entre cuyas funciones más relevantes se encuentran aquellas relacionadas con la responsabilidad social de la empresa, estructurando cada una de ellas en función de los grupos de interés que debe abarcar.

Como es lógico, nuestros empleados conforman uno de los grupos de mayor importancia, suponiendo esto que han de ser los sujetos que reciban un mayor número de comunicaciones. Desde el mismo momento de la incorporación de un nuevo empleado, se comparte con él un Plan de Acogida que integra toda la información básica de la empresa y donde se le otorga un gran valor a mostrar los objetivos anuales, entre los que se encuentran los de responsabilidad social, seguridad y salud o medioambiente; los protocolos, entre ellos el de acoso, las políticas de la empresa o el código ético.

También se comunican todas aquellas acciones que desde la dirección o el sistema de gestión se llevan a cabo relacionadas con la responsabilidad social, se comparten formaciones de manera frecuente y se anuncian, fomentan y promocionan colaboraciones que se van a llevar a cabo, ya sean de forma particular por parte de la organización o la invitación a la participación de nuestros empleados.

Desde un ámbito comunicativo externo, el Plan de Comunicación integra la política comunicativa que ha de seguir SyA Instalaciones para con sus clientes y proveedores, así como con el resto de la ciudadanía que pudiese mostrar un interés en la actividad de la empresa. En el caso concreto de nuestros proveedores, cuando uno de ellos es incorporado, se comparten con ello igualmente nuestros objetivos y políticas para que puedan conocer de primera mano el modelo de negocio a seguir por SyA. Del mismo modo se hace con todos nuestros clientes, desde nuestra imagen corporativa en redes sociales, como en el trato diario con ellos, insistiendo de manera reiterada en cumplir, entre otros, con los ODS marcados.