

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

VENFOR CUENCAS MINERAS, SL

CIF:B44156438

Jardines Florida, 7

44760 - Utrillas

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

11/06/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

4

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.

Se permite la adaptación del horario de trabajo según las necesidades del trabajador en cada momento, favoreciendo así la conciliación familiar y social. Es algo muy importante para esta pequeña empresa que los trabajadores puedan distribuir el tiempo laboral de la forma más adecuada a sus necesidades, esto provoca un aumento de la productividad, una reducción de los niveles de absentismo y una gran satisfacción para el trabajador.

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

ENTREVISTAS PERSONALES Y ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Cada año en junio, se cita a los trabajadores para una reunión personal, en la que además de otros puntos a tratar, está el de la satisfacción con las medidas implantadas en la empresa en relación con la conciliación.. En un clima agradable, de confianza, el trabajador expone su opinión y completa una encuesta de satisfacción. Los datos obtenidos son analizados por la dirección.

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

Los datos obtenidos en las entrevistas personales y en la encuesta de satisfacción son evaluados por la dirección e introducidos en un Excel del que luego se extraen estadísticas.

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>

8. En caso afirmativo, información adicional

No se tiene ningún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa

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?

No procede

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

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

No procede.

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?

No procede.

¿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?

No procede.

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.

(<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>)
código del acuerdo: 44100092112022.

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?

4. En caso afirmativo, información adicional.

Se realiza un seguimiento dentro del plan de igualdad. Si se identifican deficiencias, se proponen mejoras y se toman medidas para actualizar el plan de igualdad.

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.

No procede.

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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

No procede.

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?

1. Donación de material didáctico (libros) a Ayuntamientos y asociaciones de amas de casa.
- 2 Patrocinio a equipos deportivos.

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

- 1 Ayuntamientos de la comarca y asociaciones de amas de casa de Utrillas y Montalbán.
- 2 Entidades deportivas.

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

Como mínimo una vez al año, o incluso con más periodicidad si así nos lo solicitan.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

VENFOR, imparte Planes de Formación a personas ocupadas y desempleadas, subvencionados por el Instituto Aragonés de Empleo, tanto de forma presencial como en teleformación. También se imparte formación privada para todas las edades en materias como: competencias digitales, orientación laboral, ofimática, matemáticas, física, química, telemarketing, etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Dentro de los planes de Formación subvencionados por el Instituto Aragonés de Empleo, existe formación para distintos colectivos, es decir formación dirigida a trabajadores ocupados y formación dirigida a desempleados y además dentro de estos colectivos se priorizan:

- Personas con riesgo de exclusión social

- Personas perceptoras del Ingreso Mínimo Vital.
- Personas mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de situación de tutela por parte de Instituciones de Protección de Menores, o en situación de internamiento en centros penitenciarios.
- Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
- Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Personas menores extranjeras no acompañadas.
- Personas pertenecientes a minorías étnicas, que acrediten estar en situación o riesgo de exclusión social.
- Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social de centros inscritos en el Registro de Entidades, Servicios y Establecimientos de Acción Social de la Comunidad Autónoma de Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La formación es continua a lo largo de todo el año, haciendo referencia a las distintas convocatorias de formación públicas por el Instituto Aragonés de Empleo.

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

No procede.

¿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

EDUCACIÓN DE CALIDAD La educación es la clave para poder alcanzar otros muchos ODS. Cuando las personas pueden acceder a una educación de calidad, tienen más oportunidades de mejorar su vida y escapar del ciclo de la pobreza. Para ello desde nuestra organización garantizamos una educación de calidad e inclusiva que promueva oportunidades continuas de aprendizaje para todos.

EFICIENCIA ENERGÉTICA Utilización de luminaria LED que supone un 80% de ahorro y que tiene una vida útil mayor y empleo de detectores de presencia en aquellas zonas de

paso donde los trabajadores no desarrollan su trabajo. La luz solo se encenderá en el momento en que una persona pase por la zona y volverá a apagarse transcurridos unos minutos.

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS Sensibilización a través de cartelería visible, en el fomento de la transparencia, el respeto a los derechos humanos, la paz y la estabilidad. Por otro lado, también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso. Uno de los principales proyectos desempeñados este año ha sido el acceso a formación gratuita, para colectivos con problemas de inserción social con la finalidad de tener más oportunidades de mejorar su vida y escapar del ciclo de la pobreza.

¿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

No procede.

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

En caso afirmativo, información adicional

No procede.

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

Algunas de ellas son:

SENSIBILIZACIÓN HACIA LA PAZ Y LA JUSTICIA: Sensibilización a través de cartelería visible, en el fomento de la transparencia, el respeto a los derechos humanos, la paz y la estabilidad.

FORMACIÓN EN LA ACCIÓN POR EL CLIMA: Proporcionar educación, sensibilización y la capacidad humana e institucional en relación con la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

EDUCACIÓN NECESARIA PARA REDUCIR DESIGUALDADES: Gracias a la educación contribuimos a reducir las desigualdades y a lograr la igualdad de género. La educación es también fundamental para fomentar la tolerancia entre las personas, y contribuye a crear

sociedades más prácticas y comprometidas

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?

En caso afirmativo, información adicional

No procede.