

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

JAVIERRE, S.L.
CIF:B22100358
C/Pedro II nº:2, 2º.-
22400 - Monzón
Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

30 de Julio 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6 empleados

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.

Políticas de igualdad y cultura de empresa incluye medidas de conciliación para toda la plantilla y se fomenta su aplicación.

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

La pequeña dimensión de empresa e interacción de personas en todos los procesos hace se perciba la idoneidad de medidas adoptadas en igualdad y conciliación.

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

Se evalúa e informa en memoria anual de sostenibilidad los aspectos relacionados con Igualdad y conciliación.

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

El sistema de Gestión que la empresa adopta es propio y tiene en cuenta tanto conciliación como igualdad y no discriminación

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?

La empresa facilita tiempos para asistencia del trabajador en atenciones y acompañamiento a sus familias para asistencia médica, urgencias y asuntos personales. Los tiempos utilizados en estas atenciones no son penalizados en ningún caso,

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

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

La empresa da prioridad a clientes con demanda de servicios cercanos a lugar de residencia y sede social de la empresa fomentando de este modo servicios KmO

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?

La empresa no penaliza de ningún modo, ausencias a puesto de trabajo por necesidades puntuales de asistencia en salud de familiares , así como emergencias accidentales en el ámbito familiar de empleados.

¿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?

La empresa no descuenta jornadas de trabajo ni pérdida de salarios por causas ajenas al trabajador, ej (causas meteorológicas, accidentales, etc)

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.

La empresa cuenta con plan de igualdad establecido y compromisos públicos con seguimiento en indicadores de su memoria anual de sostenibilidad

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.

Ver memoria de sostenibilidad 2023

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.

Actividades de la empresa muy fuertemente ligadas a maquinaria pesada de Obras Públicas, hace sea extremadamente complicad disponer de empleados 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.)?

9. En caso afirmativo, información adicional.

Compromiso público hacia los 10 principios de Pacto Mundial sin ninguna vinculación con esta organización

Compromiso público con los Principios rectores de Jhon Rugie, sin ninguna vinculación con UN

Compromiso público con Transparencia
Compromiso público contra la Corrupción
Ver informes de sostenibilidad 2004-2023

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?

La empresa y sus representantes ejercen labores de sensibilización hacia Transparencia , Buen Gobierno y Devida Diligencia en diversos ámbitos educativos y empresariales.

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

Foro Huesca Excelente
Congreso Internacional RSE (Zaragoza)

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

A lo largo del año entre 10 y 15 ocasiones la empresa participa en acciones de voluntariado en sensibilización.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La empresa no ejerce acciones en cultura Aragonesa

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

No realiza acciones culturales

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

No realiza acciones culturales

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 fue fundadora y perteneció a la iniciativa Pacto Mundial en España durante 18 años.

Declinó su pertenencia a Pacto Mundial en 2022, por motivos de discrepancias frente a acontecimientos institucionales.

¿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

Acciones de sensibilización en Foros Empresariales

¿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

El responsable es el Director General de la empresa

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

En caso afirmativo, información adicional

Diversos indicadores de sostenibilidad establecidos en el informe anual de gestión sostenible incluyen indicadores ODS

¿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

Seguimiento de indicadores de gestión ponen de relieve cada año, aquellos puntos y áreas de mejora tanto en ODS como en gestión general del Buen Gobierno.

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

Previa a publicación anual de Informe de Sostenibilidad, se recopilan datos relativos a indicadores entre departamentos de la empresa para ser consensuados y revisados por toda la plantilla de empleados.

Se publica informe y se hace público solamente con el visto bueno general.