

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**PROMOCIONES ALTOGRA, S.L.**

CIF:B44129757

C/Fuentes Altas nº:8

44556 - Molinos

Teruel

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

18/06/2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

20

### 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 Promociones Altogra, .S.L. creemos que la armonización entre el trabajo, la familia y la vida personal es una estrategia que ayuda a los trabajadores a lograr sus metas de manera efectiva. Se enfoca en crear un nuevo sistema social y económico donde todos puedan equilibrar las diferentes áreas de sus vidas. Reconociendo que la conciliación promueve una sociedad centrada en la calidad de vida de las personas, priorizando la igualdad de oportunidades entre los géneros para poder avanzar de manera equitativa en todos los aspectos de la vida, progresar en sus carreras, cumplir con las responsabilidades familiares y disfrutar del tiempo, tanto en familia como personal.

Por ello hemos implantando:

- Implantación del horario flexible.
- Acciones de conciliación familiar y laboral.
- Vacaciones a interés de los trabajadores.
- Horario flexible para apoyar las cargas familiares.

**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**

Todos los miembros del equipo nos reunimos regularmente donde libremente se pueden expresar las opiniones , hacer propuestas y solicitar mejoras o cambios, así como comunicar si estamos satisfechos o no con el plan implantado.

**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**

Sí, se realiza un seguimiento de las medidas de conciliación a través de las reuniones y conversaciones realizadas de forma individual con los empleados.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

-

**Medidas concretas de conciliación**

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

-

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?)

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

-

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 7. Plan de pensiones.
- 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.

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

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

**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.**

**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.**

Todos los miembros del equipo nos reunimos regularmente donde libremente se pueden expresar las opiniones , hacer propuestas y solicitar mejoras o cambios, así como comunicar si estamos satisfechos o no con el plan implantado.

**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.**

-

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenenlaempresa.es](http://www.igualdadenenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

No tenemos un compromiso público firmado, no obstante nos comprometemos con los ODS y la Agenda 2030, así como con los 10 principios del pacto mundial y formamos parte de las entidades con sello RSA desde el 2017.

**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**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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, garantizando un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. 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. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 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?**

En Promociones Altogra S.L., trabajamos en conjunto con organizaciones sin fines de lucro y eventos deportivos. Nuestras principales prioridades son:

- Salud: enfocándonos en la prevención y la promoción de hábitos saludables patrocinando eventos deportivos.
- Apoyo al mundo rural.
- Inserción laboral.
- Donaciones a fundaciones caritativas.

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

Entre otras organizaciones podemos destacar las colaboraciones con las siguientes entidades:

- Club de Fútbol Calamocha
- Club Ciclista Calamocha
- Patrocinio de la Jamon Cup Calamocha
- Fundación Cárdenas Rosales Fondo de Cooperación y Desarrollo Asistencial

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

Normalmente actuamos anualmente con estas entidades pero existen excepciones ya que las actividades que se realizan con los clubes deportivos se llevan a cabo antes de que inicie la temporada o en la fecha específica del evento en concreto

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN**

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

Promociones Altogra S.L. empresa aragonesa con sedes en la provincia de Teruel, intenta difundir la cultura de nuestra comunidad autónoma, en diferentes maneras:

- Colaborando con asociaciones, grupos y entidades públicas que promueven el desarrollo cultural en las áreas rurales.
- Obsequiando a nuestros grupos de interés con productos alimentarios de Aragón.

**¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Realizamos estas acciones con nuestros grupos de interés (clientes-proveedores-trabajadores), entidades publicas y asociaciones culturales de la provincia de Teruel.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Se realizan de manera puntual a lo largo del año.

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y 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**

Nuestra organización, no esta adherida al Pacto Mundial de la ONU.

**¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

Promociones Altogra,S.L., realiza las siguientes actuaciones para la implantación de los ODS:

**ODS 1 FIN DE LA POBREZA Y ODS 2 HAMBRE CERO:**

Como empresa de construcción y promotora de empleo contribuimos directamente a estos objetivos

**ODS 3: SALUD Y BIENESTAR:**

Conseguir un ambiente de trabajo saludable y seguro en la empresa; fomentar conciliación de la vida laboral y familiar mediante flexibilización de horarios; construcción de edificios sostenibles y promover ámbitos saludables.

**ODS 5 IGUALDAD DE GENERO:**

Prevención del acoso laboral mediante la aplicación de un protocolo de acoso laboral, formación a los trabajadores y acceso a las mujeres a puestos tradicionalmente de hombres.

**ODS 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO:**

Eliminar cualquier vertido en obra a cauce público o subsuelo, mediante una planificación y

supervisión de los vertidos

Minimizar el uso de agua en las construcciones sensibilizando a los trabajadores

#### ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONOMICO

Mediante de incorporación de diferentes colectivos (mayores de 45 años, inmigrantes, personal joven sin cualificación...)

Mejora de la satisfacción de los trabajadores, contratación de personas local en el lugar de ejecución de obras, flexibilidad de horarios y rotación de personal en actividades.

Modernización de la producción incorporando productos y nuevos productos con nuevos fabricantes y almacenistas e incorporando técnicas nuevas.

#### ODS 10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES:

Mediante de incorporación de diferentes colectivos (mayores de 45 años, inmigrantes, personal joven sin cualificación...)

Transmisión de conocimientos intergeneracional y tutorización de trabajadores sin experiencia a cargo de trabajadores veteranos

#### ODS 11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES:

Incorporamos materiales autóctonos y reciclados para mantener el patrimonio cultural

Realizar estudios de gestión de residuos e impacto ambiental en las obras

Promover la economía en las zonas rurales

#### ODS 12 PRODUCCIÓN Y CONSUMOS RESPONSABLES

Intentamos disminuir el % de las obras mediante la sensibilización de los trabajadores reutilizando residuos y reciclando

Control eficiente de los consumos en las obras

Promover la compra local

#### ODS 13 ACCION POR EL CLIMA

Minimizar la huella de carbono realizando recorridos pautados minimizando los impactos realizados por el transporte

Incorporación de energías renovables

Establecer mecanismos de reciclaje

### **¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

### **En caso afirmativo, información adicional**

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

### **En caso afirmativo, información adicional**

Nuestra organización ha realizado un análisis de impacto para los ODS que nos ha servido principalmente para la toma de decisiones y fomentar la planificación a largo plazo.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

No hemos desarrollado un PLAN DE ACCIÓN de ODS, sin embargo realizamos diferentes acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados como hemos explicado en puntos anteriores. Mediante reciclaje, contratación de personas de distintos colectivos, aplicación de igualdad de género...

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

A los diferentes grupos de interés con los que opera la empresa, se intenta sensibilizar mediante cursos, charlas... para que lo apliquen a nuestros compromisos con los ODS.