

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INDUSTRIAS QUIMICAS DEL EBRO, S.A.

CIF:A50006089

Polígono de Malpica. Calle D, 97

50057 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

11/09/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

204

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

En la página 13 de nuestro plan de igualdad están las medidas de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.

Además, procuramos tratar cada caso de manera individual para aportar la solución que más ayude a la persona que no necesita en cada momento.

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

Cuando se realizó el plan de igualdad, se facilitó una encuesta a toda la plantilla donde se evaluó la satisfacción y además se dejaba un campo disponible para que pudieran completar sus inquietudes en este aspecto.

Dentro de la encuesta de satisfacción laboral se incluyen preguntas relacionadas con la satisfacción del empleado en todos sus ámbitos.

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

Se pregunta a este respecto en la encuesta de satisfacción anual y se llevan a cabo reuniones periódicas con la comisión de igualdad para hacer seguimiento de las medidas implantadas a este respecto

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

El teletrabajo o trabajo a distancia no está implantado en la empresa, pero se facilita esta posibilidad ante momentos puntuales derivados de situaciones personales o para ayudar a conciliar.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Cuando algún miembro de la plantilla debe viajar o hacer gestiones relacionadas con la empresa o en representación de la misma, se pone a disposición de los trabajadores los vehículos de empresa para que no tengan que utilizar el suyo propio.

Se facilita flexibilidad a la hora de organizar los viajes de trabajo para que no sean incompatibles con la situación personal y familiar de la plantilla.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 14. Otros

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

- a) Proceso de sugerencias: reconocimiento económico para trabajadores que aportan sugerencias de mejora relacionadas con cualquier ámbito de la organización que son implantadas
- b) Plus de limpieza: recompensa económica asociada a la tendencia de resultados de las auditorias de limpieza trimestrales que se realizan en la organización
- c) Consecución de objetivos: recompensa económica a los trabajadores de producción y mantenimiento en forma de aportación adicional de la empresa al Plan de Pensiones individual de cada trabajador en base al cumplimiento de unos objetivos generales, particulares de la sección donde trabaja e individuales.
- d) 25 años en la organización: acto de reconocimiento con presencia de gran parte de la plantilla y obsequio conmemorativo
- e) Jubilación: acto de reconocimiento con presencia de gran parte de la plantilla y obsequio conmemorativo
- f) Cena de Navidad: financiada al 100% por la empresa y con sorteo de una gran cantidad de regalos entre los asistentes
- g) Eventos de convivencia de carácter lúdico/deportivo/solidario de empleados y familias (plantación de árboles, torneo de fútbol, tondo de padel, etc)

¿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?

La empresa estudia cada caso de manera individual cuando existe una situación excepcional en la vida personal de los trabajadores, intentando ser flexible y facilitando su conciliación: ampliación de permisos, distribución de los permisos de otra manera, teletrabajo, acumulación de horas...

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? (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, plan de igualdad

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.mtramiss.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat;jsessionid=PWnQ5FO5yXdAknIUbdqUxc7z.expinter64_2C

El plan de igualdad que contiene la auditoría de salarios y valoración de puestos de trabajo se registró en REGCON con fecha 05/07/2023, actualmente nos encontramos realizando el trámite QJ64YO77 con la subsanación que indica el expediente 50/11/0153/2023

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.

En las reuniones periódicas de la comisión de igualdad se tratan los temas relacionados con esta materia.

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.

Seguimiento de la LISMI.

8. ¿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.

Pacto Mundial

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

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
- 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.
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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

- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

IQE ha participado y participa en numerosos proyectos de acción social.

Se muestra a continuación una lista no exhaustiva de los mismos:

1.- Estrecha colaboración con la Universidad de Zaragoza

1.1.- Cátedra IQE. Para el fomento de la investigación, difusión, divulgación y proyección social de la Ciencia; promoción de la aplicación de las tecnologías al bienestar de la sociedad y cuantas otras actividades sean consideradas de interés mutuo. Se traduce en un compromiso de aportación económica anual por parte de IQE en concepto de patrocinio y mecenazgo. Esta Cátedra se constituyó en el año 2008 y continúa vigente en la actualidad

1.2.- Convenio de Colaboración con la Universidad de Zaragoza entre los años 2003 y 2006 para sufragar la restauración de su edificio central (Paraninfo)

1.3.- Suscripción de convenios para el desarrollo educativo con Universidad de Zaragoza (Facultad de Ciencias Químicas y Centro Politécnico Superior). Desarrollo de proyectos de investigación de nuevos productos y tecnologías para la mejora del conocimiento (proyectos final de carrera, dirección de tesis doctorales, etc.), prácticas de alumnos de grado y master, colaboración de profesionales externos en la docencia, universitaria en el ámbito de la química, participación en debates y conferencias de profesionales de la empresa IQE en el ámbito de los «Ciclos de Salidas Profesionales de Ciencias e Ingeniería Química » desarrollados en la Facultad de Ciencias de Zaragoza y el Centro Politécnico Superior

2.- Participación en proyectos de interés social a nivel local que proyectan la imagen de la ciudad de Zaragoza y fomentan la cultura en la ciudad

2.1.- Patrocinio del Concurso Internacional de canto "Montserrat Caballé" (2011- 2015) organizado por el Ayuntamiento de Zaragoza

2.2.- Patrocinio de programas de la Sociedad Filarmónica de Zaragoza promovido por el Ayuntamiento de Zaragoza (Ejemplo: Patrocinio del Programa de Orquestas Residentes en el Auditorio y Becas de piano y de canto Pilar Lorengar cuyo objetivo es impulsar la carrera profesional de jóvenes cantantes que acrediten su residencia en la capital aragonesa)

3.- Aportaciones económicas periódicas a diversas asociaciones y fundaciones: Cáritas, UNICEF, ASECC, Cruz Roja, Santa Hermandad del Refugio, Aldeas Infantiles, Aspanoa, etc.

4.- Participación activa en asociaciones y agrupaciones empresariales a nivel europeo, nacional y regional (CEFIC, FEIQUE, FEQPA, CEOE Aragón, etc.) formando parte de diferentes grupos de trabajo en cada una de ellas colaborando así al desarrollo de diferentes proyectos e iniciativas impulsadas por las mismas.

5.- Incorporación de trabajadores discapacitados al mundo laboral superando las cuotas de reserva por normativa legal mediante la contratación de trabajadores de centros especial de empleo.

6.- Participación sistemática, con carácter anual, en un proyecto de mentorización con la Fundación EXIT, orientado a mejorar la integración laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, trabajando su orientación y motivación para que continúen su formación y mejoren sus posibilidades de empleabilidad.

7.- En colaboración con la Asociación Árboles para Siempre una plantación de 500 árboles en el término municipal de La Paul.(actuación puntual)

8.- Patrocinio del centenario del Parque Natural de Ordesa y Monteperdido.(durante los 2 años de celebración del mismo)

9.- Aportación a la Universidad San Jorge para becas de ayuda a estudiantes

10.- Coincidiendo con la situación de crisis sanitaria motivada por el coronavirus la empresa ha colaborado económicamente en una iniciativa solidaria VAMOS ZARAGOZA promovida por el Ayuntamiento de Zaragoza, Fundación Ibercaja e Ibercaja Banco, para recaudar las donaciones de particulares y empresas que quieren ayudar a proteger a las personas vulnerables en la ciudad de Zaragoza, como consecuencia de la expansión del COVID-19.

11.- BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA "CAMPAÑA 1x1 SON 2". Anualmente durante el último trimestre del ejercicio la empresa pone en marcha esta campaña para recoger alimentos o su equivalente en dinero con el fin de aportarlos al Banco de Alimentos de Zaragoza. Por cada Kg de comida o euro donado por los empleados, la empresa pone otro, fomentando y reforzando el compromiso personal de sus empleados.

12.- FORMACIÓN PROFESIONAL DUAL. La empresa da la posibilidad cada año a varios alumnos de realizar la parte práctica de su aprendizaje en la empresa con el objeto de que puedan conseguir una cualificación profesional, combinando los procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación. La empresa asigna un tutor para cada alumno que, junto al tutor del centro de FP, acuerdan un programa formativo, y entre los dos controlan y evalúan la formación a realizar en la empresa con el objetivo de reforzar y profundizar en el conocimiento y garantizar las competencias y la cualificación de los participantes.

13.- ACOGIDA DE VISITAS DE CENTROS EDUCATIVOS. Anualmente se reciben visitas de alumnos de diferentes centros y niveles formativos que sirven como complemento práctico a su formación

14.- En el año 2021 IQE firmó un acuerdo con ECODES (Fundación Ecología y Desarrollo) como colaborador en el proyecto "EL BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS" promovido por el Ayuntamiento de Zaragoza con el objetivo de repoblar una hectárea de terreno aportando para ello una cantidad económica que financie la realización de dicha plantación y comprometiéndose a participar activamente durante 2022 en la misma mediante la participación voluntaria del personal de IQE, participación que se concretó en febrero de 2022, con la plantación realizada por empleados de IQE y sus familias; y que volvió a

repetirse en febrero de 2023. La compañía tiene como objetivo participar en este proyecto anualmente durante todo el tiempo de vigencia del mismo

Además, la empresa aprovecha la realización de actos de convivencia entre empleados y familias (torneos de fútbol, pádel, etc.) para recaudar fondos con fines sociales.

En 2021.

? IQE organizó un Torneo de Padel solidario abierto a la participaron de empleados de IQE y de otras empresas con las que colaboramos habitualmente. Como resultado de dicho torneo se donó al banco de alimentos la cantidad recaudada en concepto de las inscripciones la mismo.

? Participación de empleados de IQE en la Carrera cicloturista SESE Bike, de la FUNDACIÓN SESE, cuya recaudación fue destinada al banco de Alimentos

En 2022 los empleados de IQE participaron activamente en las siguientes actividades todas ellas con un carácter eminentemente social:

? Participación de la empresa en la VIII Carrera de empresas ESIC 2022, con un equipo de 12 participantes.

? Participación en el Torneo de Pádel ESIC, en Junio de 2022. En el mismo participaron empleados de IQE y de otras empresas. Campeones del torneo.

? Participación en el IV Torneo Empresarial Portazgo 96 de Pádel, en Octubre y Noviembre de 2022. En el mismo participaron 10 empleados de IQE y de otras 40 empresas. Semifinalistas del torneo

? Participación en el Primer Torneo 3x3 Empresa Deporte, organizado por la Cámara de Comercio de Zaragoza, Stadium Casablanca y Pikolin, en Octubre de 2022. Se trata de una iniciativa que pretende promover el deporte en el entorno empresarial y laboral.

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

BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA
FUNDACIÓN EXIT
ÁRBOLES PARA SIEMPRE
CARITAS
ALDEAS INFANTILES,
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
UNIVERSIDAD SAN JORGE
PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTEPERDIDO
CENTROS FORMATIVOS DE FP DUAL (CORONA DE ARAGÓN)
FUNDACIÓN SESÉ
EL BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS (ECODES)

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

Ya se ha mencionado la periodicidad en la descripción de las acciones recogida anteriormente, pero se vuelva a indicar en este apartado de manera resumida:

BANCO DE ALIMENTOS DE ZARAGOZA; anualmente

FUNDACIÓN EXIT: anualmente

ÁRBOLES PARA SIEMPRE: actuación puntual

DONACIONES: con carácter anual a determinadas asociaciones (Caritas, Asociación

Española Contra el Cáncer, Hermandad del Santo Refugio, Aldeas Infantiles) y puntuales según circunstancias (Ej: VAMOS ZARAGOZA, Shu Digital/Tecmolde
CATEDRA IQE. anual
BECAS UNIVERSIDAD SAN JORGE: anual
PATROCINIO CENTENARIO PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTEPERDIDO: años 2018 y 2019
ACOGIDA DE VISITAS DE CENTROS EDUCATIVOS: anual
EL BOSQUE DE LOS ZARAGOZANOS (ECODES): anual desde 2021 y hasta la finalización del proyecto

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Una de las líneas de acción sistemáticas en materia de responsabilidad social que forman parte del Plan Estratégico de la compañía tiene como propósito el apoyo al desarrollo de la música en Aragón. En el marco de esa línea de actuación son varias las iniciativas que la empresa realiza, en concreto:

? Patrocinio del Programa de Orquestas Residentes en el Auditorio de Zaragoza: el propósito de este patrocinio es apoyar a grupos locales, incentivar la producción artística local y la formación e investigación en el campo de la música clásica, así como contribuir a consolidar salidas profesionales a los músicos y cantantes locales.

? Becas de piano y de canto Pilar Lorengar para aragoneses que deseen ampliar estudios fuera de nuestra Comunidad Autónoma

? Laurel Apolo/ Al Ayre español: formación musical muy prestigiosa bajo la Dirección Eduardo López Banzo, músico zaragozano, que es reconocible, solicitada y aclamada en todo el mundo, además de reconocida con el Premio Nacional de Música 2004 otorgado por el Gobierno de España.

? Sociedad Filarmónica de Zaragoza: entidad cultural fundada en 1906, sin ánimo de lucro, y cuyo objeto es ?el cultivo y fomento del arte musical mediante la organización de conciertos?, destacando por su apoyo a músicos aragoneses.

? Fundación Caballé: fundación creada por Montserrat Caballé en 2019 para mantener vivo su Concurso Internacional de Canto como trampolín para las futuras generaciones de jóvenes talentos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Sociedad Filarmónica de Zaragoza
Grupo Al Ayre Español
Fundación Caballé
Ayuntamiento de Zaragoza

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las actuaciones de apoyo a la cultura en Aragón se realizan de manera sistemática anualmente