

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ÍBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO, S.L. -**

**IBERSYD**

CIF:B99536286

Pº. Isabel La Católica nº: 6 Portal 16.-

50009 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

septiembre 2023

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

32

### 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.**

La compañía es 100% teletrabajo y cuenta con un Plan de conciliación vigente hasta 2025, que busca brindar mayor flexibilidad para la conciliación entre la vida personal y laboral, así como favorecer el acceso y permanencia de las mujeres que forman parte de la empresa en las diferentes áreas. Los objetivos del Plan son.

? Equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Ibersyd, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.

? Adaptar la empresa a los cambios en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

? Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.

? Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo en condiciones de equidad e igualdad.

? Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

**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**

Cada año se realizan encuestas de clima laboral que incluyen este aspecto, además, se cuenta con un buzón con quejas y sugerencias en el que los empleados pueden expresar libremente sus opiniones y proponer ideas de mejora.

**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**

El plan de conciliación está vigente hasta 2025, y se realiza una revisión anual para evaluar su respuesta a las necesidades de la plantilla, su correcto funcionamiento y posibles mejoras o ajustes.

Asimismo, en el caso de que las medidas de conciliación del plan vigente, las cuales mejoran las condiciones legalmente establecidas, fueran mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarían anuladas siendo compensadas por las medidas reguladas en la nueva normatividad.

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://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.
- 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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)

Posibilidad de tomar días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja

**¿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, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

no hay otras medidas

**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.**

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?**

no hay otras medidas

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico personas dependientes, 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? (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.**

La compañía está comprometida de manera clara con el impulso al ODS 5, y nuestro equipo de trabajo está conformado por 54% mujeres.

Ibersyd participó en el programa acelerador Target Gender Equality de Pacto Mundial, que busca promover la representación y el liderazgo de las mujeres en los negocios. Como parte del programa, el área de Sostenibilidad y Buen Gobierno accedió a formación en temas de género, al intercambio de buenas prácticas y a metodologías para mejorar la gestión de este tema; además, la compañía realizó un diagnóstico aplicando la herramienta de análisis de brecha de género WEPS que permite conocer su estado actual en materia de igualdad, diversidad e inclusión, alcanzando el nivel avanzado con un puntaje de 51%.

Además, la empresa aprobó el Protocolo Contra el Acoso en el Entorno Laboral, con el objetivo de definir pautas que permitan identificar una situación de acoso, solventar una posible discriminación y minimizar sus consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas. además, una vez al año se brinda a todos los trabajadores formación específica en temas de igualdad, y celebramos el día de la Mujer.

**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?**

NO

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

Aún no se tienen medidas de seguimiento, una vez se concluya la elaboración del Plan se definirán los esquemas de evaluación.

**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.**

No se tiene diseñado aún el plan de Inserción, pero se tiene previsto realizarlo para el futuro.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo**

**Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

Los valores corporativos y la política general establecen el compromiso empresarial con la mejora del desempeño social y ambiental, así como la contribución al desarrollo sostenible local y regional.

Ibersyd forma parte de Pacto Mundial, firmó la Declaración de apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS), producidos y difundidos por ONU Mujeres, estos principios ofrecen una orientación de siete pasos que las empresas y otros sectores pueden adoptar de forma efectiva la promoción y el empoderamiento de las mujeres. La compañía firmó igualmente, la Carta de la Diversidad, acogiendo sus principios y directrices.

**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.
- 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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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**

- 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.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e

integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

En línea con nuestro trabajo en sostenibilidad, promovemos acciones sociales para sensibilizar a nuestros empleados y su grupo familiar como la realización de un concurso de fotografía sostenible, que se premia con una cesta de productos ecológicos de producción local, y la entrega de una cesta igual a una familia en condiciones de vulnerabilidad de la zona.

Este año continuamos el apoyo al Programa El bosque de los zaragozanos que promueve la reforestación de los bosques de la zona, organizada por el Ayuntamiento de Zaragoza y Ecodes, como una forma de apoyar en la recuperación y reforestación de los ecosistemas y la biodiversidad locales.

Con el fin de apoyar el emprendimiento sostenible regional, firmamos un convenio de colaboración la Asociación de Jóvenes Emprendedores de Aragón (AJE) y la organización Océano Atlántico para crear e impulsar el Foro de la Sostenibilidad. Ibersyd participa de forma gratuita en este programa, con el objetivo de formar, asesorar e informar sobre temas de sostenibilidad a los asociados interesados.

Como parte de nuestra responsabilidad social, nos sumamos al Proyecto #Pinturasquedanvida que lidera la ONG Believe in art. Y participamos en el evento de reconocimiento a las empresas vinculadas con esta iniciativa solidaria. Este proyecto realiza intervenciones artísticas de espacios sanitarios, especialmente infantiles, con el objetivo de hacer la estancia de los pacientes y sus acompañantes más agradable en esos momentos difíciles.

Igualmente, la compañía editó el libro infantil "17 Cuentos Sostenibles" y decidió donar los beneficios de la venta del libro a Aspanoa - Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón, con el fin de apoyar la labor social de esta organización con los niños afectados por esta enfermedad y sus familias.

Además, nos adherimos a la Alianza Aragonesa Agenda 2030, iniciativa que busca visibilizar e impulsar los esfuerzos compartidos que hacen las organizaciones de Aragón hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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

El Bosque de los Zaragozanos del Ayuntamiento de Zaragoza y la organización de ECODES.

La asesoría en sostenibilidad a emprendedores con AJE y Océano Atlántico.

ONG Believe in art

Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón

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

Se participa en las actividades programadas de forma anual, o específicamente cuando se identifica una oportunidad de atender una necesidad social por la cercanía con los grupos de interés y el entorno local.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

En Ibersyd creemos que el fomento y apoyo a la cultura es muy importante, especialmente nos interesa promover actividades relacionadas con la sensibilización y la divulgación de la Agenda 2030, para inspirar a otros actores para lograr los objetivos de la Agenda 2030

Por lo cual, para promover la lectura y el cuidado del medio ambiente en los más chicos, editamos el libro infantil "17 cuentos sostenibles" que fueron ilustrados con la participación de los hijos y pequeños de las familias de los empleados. El libro está dirigido a niños y mayores que quieren construir un mundo mejor, y los beneficios de la venta serán donados íntegramente a la Asociación de Padres de Niños Oncológicos de Aragón [www.aspanoa.org](http://www.aspanoa.org).

El libro está pensado tanto para el ámbito familiar como para ser trabajado de forma sencilla y amena en centros educativos y culturales para la difusión y concienciación sobre la Agenda 2030 y los ODS.

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

La presentación del libro se realizó en el Espacio Joven Ibercaja y contó con la participación de los empleados y sus familias y personas de la comunidad interesadas en conocer la publicación y en sensibilizarse con los ODS. Además, fue enviado a diferentes bibliotecas, centros culturales y organizaciones de Aragón que trabajan con niños y jóvenes

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

Nuestro interés es realizar actividades anuales, sin embargo, como pyme debemos ajustarnos a nuestras capacidades de gestión en tiempo y personas.