

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

SPHERE GROUP SPAIN, S.L.

CIF:B58644774

Polígono El Pradillo III. C/Sphere Parcela 9.-

50690 - PEDROLA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

299

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.

Sobre las políticas de conciliación, SPHERE GROUP SPAIN se acoge a lo establecido por ley y convenio. Se valora la medida aplicada para el turno central.

También es importante que informe la empresa a su personal de las medidas existentes legalmente, además de elaborar un plan de conciliación donde queden recogidos todos los permisos establecidos por la legislación y el convenio colectivo siendo fácilmente accesible para la plantilla.

Las medidas son utilizadas en la empresa por más hombres que mujeres, principalmente porque se trata de una plantilla masculinizada. Además de este factor, la mayoría coincide con la media de edad de la plantilla, que se concentran en el tramo adulto (46-59 años) con el 46,43% de las mujeres totales y el 58,29% del total de hombres. Las medidas solicitadas, a excepción de las de enfermedad que son las más utilizadas, se centran en la maternidad/paternidad.

Realizamos campañas de difusión y concienciación sobre la corresponsabilidad en el hogar para fomentar el uso de medidas de conciliación por parte de los hombres y dejar de asociar el cuidado a roles femeninos para su actualización como medida del Plan de Igualdad.

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

Realizar encuestas y entrevistas o grupos focales que nos proporciona una visión más profunda sobre cómo los empleados perciben las políticas de 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

Es importante que el sistema de valoración no sea un proceso aislado. Para ello, hemos implementado mecanismos para que la retroalimentación sea continua o periódica (por ejemplo, encuestas anuales o semestrales) lo que nos ayuda a ajustar las políticas y adaptarlas a las necesidades cambiantes de los empleados.

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 lo tenemos implantado todavía, pero está contemplado en la estrategia para 2025

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?

Permitir que los empleados tomen tiempo libre para asistir a consultas médicas o cuidar a familiares, sin que ello afecte su remuneración o días de vacaciones.

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

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

Para empleados que tienen que viajar regularmente entre distintas ubicaciones de la empresa, se suele ofrecer una cobertura de los costos de transporte (aviones, trenes, coches de alquiler, etc.), así como dietas para alojamiento y comidas durante los desplazamientos.

Incentivar el uso de medios de transporte más sostenibles, como trenes en lugar de vuelos cuando sea posible, o el uso de transporte público o coches compartidos.

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?

Incentivos económicos adicionales basados en el rendimiento o logro de objetivos específicos, como bonos anuales, trimestrales o por cumplimiento de metas.

Pagos en especie: entradas, vales culturales...

¿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?

Permisos por educación o formación

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/pub/consultaPublicaAragon>

CÓDIGO: YX58EX74

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.

Tenemos una Comisión de Seguimiento de Igualdad. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan.

Elaboración de memoria anual de seguimiento del Plan y de evaluación a la finalización del mismo.

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 lo tenemos implantado actualmente, pero está contemplado en la estrategia 2024-2028

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.

Somos miembros del nuevo comité para el desarrollo de los ODS (53001) y miembros del pacto mundial

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?

- Donaciones y recaudación de fondos
- Capacitación y educación: Implementación de programas de formación o mentoría para jóvenes, emprendedores, o grupos en riesgo de exclusión social, con el fin de mejorar sus habilidades y empleabilidad.
- Apoyo a la comunidad local: Colaboración en proyectos comunitarios como mejoras en infraestructura pública (parques, escuelas) o en la organización de eventos deportivos y culturales.
- Iniciativas ambientales: Promoción de la sostenibilidad a través de campañas de reciclaje, reducción de emisiones de carbono o programas de conservación de la biodiversidad.
- Colaboración con ONGs o asociaciones locales

Además de esto, tenemos un proyecto que se llama "comprometidos con nuestros bosques" de reforestación.

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

Carrera de la mujer
Carrera de empresas Aragón (ESIC)
Los Pueyos
Aspanoa
Cáritas
ONG: Aldeas Infantiles
Personas y enfermedades raras de Aragón
Asuntos sociales de Utebo
Fundación Pablo Hortsman
Scouts de Aragón
Aragón en marcha
Fundación Rey Ardid
Hermandad del Refugio
Atades
Fundación San Blas
ACNUR
Asociación contra el cancer

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

Continuo: Realizamos todas las acciones nombradas en los anteriores apartados de manera continuada a lo largo del año y algunas más puntuales a final de año. Tenemos un fuerte enfoque en la responsabilidad social y participamos de manera flexible y regular.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Patrocinio y apoyo a eventos culturales: Participación en ferias, y actividades deportivas.
Promoción de la cultura aragonesa.

Apoyo a la educación y formación cultural: organizando talleres, charlas y seminarios en colaboración con centros educativos y culturales de la región.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Basket Zaragoza
Futbol Utebo
Gobierno de Aragón
Ayuntamiento de Zaragoza
Anaip
Asobiocom

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Continua

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/12078>

¿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

Realizamos formaciones y charlas a todas las personas que entran nuevas a la empresa enfocadas a RSA y agenda 2030.

Además de esto, periódicamente participamos en charlas, formaciones, congresos...

Estamos inmersos en la creación de un comité para la regulación de los ODS. ISO 53001

¿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

Departamento de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Equipos de Estrategia o Innovación
Comités Interdepartamentales o Multidisciplinarios

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

En caso afirmativo, información adicional

Identificación de ODS Prioritarios: primero identificamos cuáles de los 17 ODS son más relevantes para nuestro sector, operaciones y cadena de valor. No todas las empresas impactan por igual en todos los objetivos.

Evaluación de Impacto Directo e Indirecto: Evaluamos tanto los impactos directos de la organización (por ejemplo, reducción de emisiones para el ODS 13: Acción por el clima) como los impactos indirectos a través de proveedores, clientes y comunidades.

Establecimiento de Indicadores y Metas: A través de un marco de evaluación, establecemos indicadores clave para medir el impacto en los ODS priorizados, definiendo metas claras y específicas.

Monitoreo y Transparencia: El seguimiento continuo de los progresos en estos indicadores es crucial para mantener la alineación con los ODS. Publicamos nuestros informes de sostenibilidad.

¿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

ODS 3: Charlas de alimentación saludable, campañas de vacunación, formación en ergonomía.

ODS 4: Formación a los trabajadores y desarrollo profesional

ODS 5: Implementación políticas de igualdad de género en la contratación y promoción.

ODS 6: Eficiencia hídrica: Implementar tecnologías de ahorro de agua en las instalaciones de la empresa.

ODS 7: Contrato de energías renovables 100%. Planta fotovoltaica.

Eficiencia energética: Implementar auditorías energéticas para reducir el consumo de energía.

ODS 8: Asegurar condiciones laborales dignas y salarios justos.

ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura Inversión en tecnología: Fomentar la investigación y el desarrollo en tecnología sostenible.

ODS 10: Acceso a recursos: Facilitar el acceso a recursos y oportunidades para todos, independientemente de su origen.

ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

Proyectos reforestación

Movilidad sostenible: Promover el uso de transporte público y alternativas sostenibles.

ODS 12: Reducción de residuos: Implementar programas de reciclaje y gestión de residuos.

Cadena de suministro sostenible: Trabajar con proveedores que cumplan estándares de sostenibilidad.

Complejo economía circular

ODS 13: Reducción de emisiones: Establecer metas de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.

Concienciación climática: Realizar campañas de sensibilización sobre el cambio climático.

ODS 15: Reforestación:

ODS 17: Alianzas para Lograr los ODS

Colaboraciones estratégicas: Formar alianzas con otras empresas, ONG y gobiernos para avanzar en los ODS.

Participación en foros: Participar en foros y eventos que promuevan el intercambio de buenas prácticas en sostenibilidad.

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

Publicación de Informes: Realizar informes de sostenibilidad que documenten las acciones emprendidas y los resultados obtenidos en relación con los ODS, y compartirlos con todos los grupos de interés.

Alianzas Estratégicas: Formar alianzas con ONGs y otros actores sociales para desarrollar proyectos conjuntos que involucren a los empleados y a la comunidad.

Iniciativas de Sostenibilidad: Invitar a los empleados a participar en comités o grupos de trabajo enfocados en la sostenibilidad.

Boletines Informativos: Enviar boletines periódicos que resalten las iniciativas relacionadas con los ODS, mostrando el impacto y los logros.