

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**IBERLUZ MONTAJES, S.L**

CIF:B99417255

C/ Río Arba, Nº6

50410 - Cuarte de Huerva

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

Dieciocho de septiembre de 2024

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

Veinte personas

### 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.**

Ante la expectativa de nueva empresa con la conciliación responsable, Iberluz ha elaborado un informe, con objetivos., son pocas medidas para ir incorporando poco a poco en nuestra extensa trayectoria. Dando prioridad a la comunicación al acceso al empleo, organización general , comunicación , a la formación y promoción y a la estructura salarial.

**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**

Nuestro método valorativo es la escucha activa, comunican directamente sus necesidades, todos los días hay un feed-back, tanto en la entrada como en la salida, siempre en la medida de lo posible,

Se realizan jornadas intensivas

La empresa facilita un buzón de sugerencias y este año hemos incorporado una encuesta de clima.

**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**

Realización de reuniones periódicas con dirección (reunión de directiva), y reunión con el equipo. (siempre con equipos pequeños y reducidos), para estudiar qué acciones han sido las efectivas y si hay que diseñar nuevas o seguir implantando las acciones que se propusieron.

La acción para facilitar la conciliación, se considera positiva, en cuanto se alinean y no hay prejuicio con los intereses de la empresa.

Sobre todo formación y comunicación con el equipo

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

NO

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

No por ahora

**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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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.
- 12. Otras

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

En el departamento de administración pueden entrar a partir de las 07:00 de la mañana, siempre que se cumplan unas horas para el desarrollo y atención al horario habitual.

Se puede acumular vacaciones para viajar a países de origen o cuestiones personales. .

En todos los casos se analiza las necesidades de cada parte del equipo y por individual, al ser una empresa pequeña, se llegan a acuerdos satisfactorios por ambas partes.

Siempre escucha activa y proactiva.

**¿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

- 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, etc.)
- 7. Otras

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

Como método habitual se desplazan en parejas para ir más rápidos, cómodos y productivos, os se van a buscar entre ellos a la hora de la entrada del trabajo, ahorrando costes y tiempos. Todo ello incluido en la jornada laboral

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina, etc.)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos, etc.
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

Modificación de horarios, dependiendo de cómo pueden trabajar según horario de sus hijos (por horarios suele ser más flexible en administración).

Se puede coger días para asuntos personales, siempre que no intercedan en funcionamiento de las obras (suelen ser equipos de trabajo).

Empleados de Iberluz que llevan un tiempo prudente en la empresa se les hace un seguro médico particular (Seguro extensible para todos sus familiares, con los descuentos de la empresa).

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las

necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

- 8. Otras medidas

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

Para cada trabajador hay una determinada flexibilidad, ante una análisis de la situación, se acuerda una acción.

**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.**

Las materias que integran este plan de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres son las siguientes:

Empleo: Reclutamiento y selección de personal (promoción de la participación de la mujeres en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u organos de decisión ,ayudas al acceso de nuevo reclutamiento de mujeres)

Desarrollo profesional: Formación y promoción (promoción de las mujeres dentro de la empresa)

Comunicación: Lenguaje no sexista, comunicación interna y externa.

Trasversalización de la igualdad

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Retribución (estructura salarial igualitaria)

Conciliación de la vida personal-profesional

**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.**

Medidores de proporcionalidad departamental en equidad de número de mujeres-hombres apostando por la incorporación de la mujer.

Contabilizando hojas de reclamaciones-sugerencias por parte del equipo de trabajadores y reuniones.

**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?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

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

Se realizan el periodo de adaptación más largo y con personas del equipo más receptivas.

**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.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.**

Carta de Calidad -AESSIA

Código de conducta ética de la empresa.

Pertenecer a varias asociaciones como FARIE Y FENIE.

**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**

- 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.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 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.
- 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.).
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Iberluz es una empresa sensibilizada con la acción social y al respeto con el medio ambiente, poseemos un plan de eficiencia para ahorros de coste, implantado hace años. Ponemos en valor la calidad humana y profesional en nuestros técnicos ya que consideramos que es nuestro mayor activo.

Participamos en varias carreras solidarias con nuestros proveedores-alinazas ,Colaboramos con alguna ONG, Recogemos material a nuestros clientes (dando un servicio gratuito) para llevarlo a lugares homologados.

Recogemos material escolar y juguetes en época de Navidades (lo llevamos a cabo con varias empresas colaboradoras)

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

- ECOEMBES
- OBRA SOCIAL PARROQUIAL EL CARMEN
- ASOCIACION CARLOS SANZ
- IGLESIA CATOLICA
- ASOCIACION FUTBOL LECERA
- FUNDACION PARA LA INSERCCION LABORAL CARITAS.

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

la periodicidad suele ser anual, una acción con cada fundación y evento. Se establecen a lo largo del año.

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

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

Nuestra organización para difundir la cultura en Aragón, parte de la base que es capital cien por cien aragonesa.

Participamos en diferentes eventos, desayunos, jornadas, tardeos, con varias asociaciones de la zona, jornada sobre novedades legales, aspectos clave.

Colaboramos con varios institutos o colegios, donde integramos futuros técnicos-as en prácticas,

Poseemos un convenio con la Universidad de Zaragoza , en la titulación de Ingeniería eléctrica, para fomentar el mundo labora, con prácticas a través de créditos.

Hemos colaborado con la creación de discos de la jota aragonesa.

Todos los productos que la empresa obsequia siempre son de Aragón, vinos , quesos.

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

Asociación de instaladores eléctricos de Zaragoza.  
Universidad de Zaragoza.  
Colegio Salesianos de Zaragoza.  
Instituto Corona de Aragón de Zaragoza.  
Academia Marco.  
Proveedores habituales.  
Clientes habituales.

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

Normalmente se incluyen en memoria anual , pero depende de la acción en concreto.  
Mínimo una vez al año .

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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**

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=917aa9cfd31e373bde0c7cb0fb8a130ea736d3071600887367>

**¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- 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.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.

**¿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**

Reutilizamos todo el papel, siendo este ecológico.  
Impresiones innecesarias no realizamos, cada trabajador que lo solicite tiene dos pantallas.

Todos los materiales que compra la empresa intenta que sea lo más ecológico posible,



La luz que consumimos es totalmente verde y certificada, Poseemos placas solares.  
Recogemos el material eléctrico contaminante de todos los clientes que lo solicitan y la llevamos a centros de recogida homologada. Ecoembes.  
Colaboramos con carreras solidarias

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

No, en mi organización no hay ningún responsable que desarrolle esta función

**En caso afirmativo, información adicional**

No cuenta formalmente, pero todo recae en gerencia y lo transmite al resto del equipo

**¿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**

.Campaña recogida de juguetes Cruz Roja: Como cada año, desde Cruz Roja, organiza una campaña de recogida de juguetes nuevos, no bélicos y no sexistas para asegurar que todos los niños y niñas tienen acceso al juego. Esto es para ayudar a uno de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad: los niñ@s. Este proyecto surgió hace más de tres años para cubrir las necesidades de miles de niños de con dificultades económicas y en riesgo de exclusión social y apoyar a las familias que no pueden asumir la adquisición de juguetes para sus hijos e hijas En Iberluz nos gustaría seguir contribuyendo con esta campaña repetidamente en el futuro, cada recogida se lleva a la iglesia, este es un ejemplo de acción que valora y se hace cada año.

**¿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**

Objetivo 13-Acción por el clima

El rincón Verde : Entre las actividades, acciones y buenas prácticas que Iberluz promueve entre sus empleados de manera continuada, encaminadas a mejorar el medio ambiente, el entorno y la sostenibilidad, se encuentran acciones de sensibilización, entre las que cabe destacar el rincón verde , enmarcado bajo el lema EL RINCON VERDE , en donde nada más entrar al la zona laboral tenemos todos los difrenentes contenedores de papel, de tubos fluorescentes ?emergencias, pilas??. El rincon consiste en enlazar cada residuo con su contenedor correcto. Para ello aparece un icono de algún tipo de residuo (debajo del

icono aparece el nombre para evitar confusiones)

El Objetivo 15 pretende impulsar un uso sostenible de los ecosistemas , principalmente a través de la lucha contra la deforestación y la degradación del suelo, Utilización del menor papel posible, papel reutilizable. Consumo responsable de Luz verde, Recogida de material eléctrico a los clientes.

#### **Objetivo 16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS**

En nuestros 20 años de trayectoria, hemos a basado nuestra línea de actuación, en valores fundamentales de respeto a las personas, a su dignidad y a sus necesidades, estando en constante evolución, dando cada vez más relevancia a la protección de los derechos, especialmente los relacionados con la calidad y deontología en la prestación de nuestras instalaciones.

#### **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**

Se comunican por escrito, otras verbalmente y otras por difusión whatsapp