

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**EBROACERO, S.A.**  
CIF:A50009844  
C/Argualas 20.-  
50021 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

19/06/2024

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

97

### 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.**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

NO

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Actualmente no hay un sistema de valoración como tal, pero si que se está realizando una encuesta a los trabajadores en este área concreta.

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

NO

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Se realiza una revisión cada vez que se introduce una nueva cláusula, se implementa una política nueva o se integra un certificado nuevo que implique un cambio en lo ya establecido.

**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, actualmente no tenemos implantado un sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa, pero estamos comprometidos con la mejora continua y siempre intentamos implementar prácticas que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal de nuestros empleados.

**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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

- Permiso para visitas médicas
- Vacaciones adaptadas al calendario escolar
- No se ponen trabas al derecho de descanso de 5 semanas de paternidad
- Teletrabajo en los casos que así se pueda
- Durante el ramadán se flexibiliza y ajusta la jornada laboral de las personas que deciden llevar el ayuno completo durante el día

**¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online

- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

Desde pandemia, se cambiaron los horarios y la plantilla de oficinas come en el comedor de la empresa, evitando los viajes de ida y vuelta para comer en casa, con una gran disminución de trayectos en vehículos

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

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Creemos que el tema de poder teletrabajar para conciliar con la vida personal, es algo muy valioso y apreciado en la plantilla, por tanto destacaría el poder realizar esta opción en caso de necesidad.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

Estamos abiertos a escuchar cualquier caso personal en la empresa, por si pudiésemos llegar a un entendimiento por ambas partes. Siempre que ha sido posible, hemos facilitado a nuestros trabajadores el tema de horarios y organización con el puesto de trabajo.

## **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, 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.**

- I PLAN DE IGUALDAD EBROACERO 2022-2026 - código acuerdo localizador 50101632112022 EXPEDIENTE 50/11/0112/2022

En nuestra web podéis verlo en el enlace: <https://ebroacero.com/wp-content/uploads/Plan-Igualdad-Ebroacero.pdf> o en esta url: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal> poniendo solamente

EBROACERO en denominación sale el contenido registrado

**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.**

Con el tema del canal ético (canal de denuncias y compliance) integrado durante este último año, se ha tenido en cuenta todas las políticas que tiene la empresa incluido el Plan de Igualdad y otros documentos similares.

**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.**

Cumplimos con la normativa de contratar discapacitados por el 2% de la plantilla. En nuestro caso nos corresponde una persona.

**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.)?**

SI

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

Tenemos firmada la Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)) desde el 10/11/2022 y pertenecemos a la red del Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org))

**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.
- 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.
- 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.
- 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

### **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.
- 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.

### **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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

- Hemos realizado voluntariado con ATADES, en el mercadillo navideño y en colaboración con la carrera anual que organizan.
- Colaboramos desde hace años con el partido de Aspanoa para apoyar a los niños con cáncer de Aragón y sus familias.
- Aportamos ayuda económica al Comedor el Carmen donde dan atención y comida a personas carentes de recursos económicos.
- Apoyamos a la Fundación Adecco en su campaña anual para apoyar la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Realizamos todos los años un taller para los niños de los trabajadores generalmente en materia de prevención y primeros auxilios.
- Apoyo económico a la hermandad de la sangre de Cristo, en su misión de recogida de fallecidos.
- Algunos de nuestros trabajadores corren la CARRERA DE LAS EMPRESAS organizada por ESIC anualmente.
- Recibimos en fábrica a estudiantes de grados superiores que tienen alguna relación con las actividades o puestos concretos que desarrollamos.
- Hemos participado en la edición del programa "4º y Empresa. Lets Go!" impulsado por el centro San Valero.
- Ebroacero se ha adherido por segundo año consecutivo a la "Cátedra Profesional FP++" impulsada por el Grupo San Valero, con la finalidad de poner en valor la FP a través de la colaboración activa con el ámbito docente.
- Realizamos dentro del horario de trabajo cursos para nuestros trabajadores, proporcionándoles la oportunidad de renovar información, reciclarse y seguir creciendo profesionalmente.
- Hemos abonado a SESDOWN una mensualidad de su alquiler de espacio.
- Patrocinio del equipo de balonmano femenino La Jota.

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

- ADECCO
- ASPANOA
- ATADES
- CENTRO Y GRUPO SAN VALERO
- COMEDOR EL CARMEN
- HERMANDAD SANGRE DE CRISTO
- CARRERA ESIC
- SESDOWN
- BALONMANO FEMENINO LA JOTA

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

Las acciones de voluntariado y acción social pueden variar en cuanto a su periodicidad

dependiendo de diversos factores, como la disponibilidad de recursos, la naturaleza de las actividades y las necesidades de las comunidades a las que se destinan.

Por lo general, se llevan a cabo anualmente varias de las acciones mencionadas, las cuales han sido una constante desde hace varios años de colaboración. Es esencial mantener un compromiso firme con la responsabilidad social corporativa y estar atentos a oportunidades que permitan contribuir de manera sostenible y significativa al bienestar de la comunidad.

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

- Adquirimos 6 bonos de afiliación a club de empresas del auditorio de Zaragoza en categoría de colaboradores.
- Colaboramos desde hace años con el partido de Aspanoa para apoyar a los niños con cáncer de Aragón y sus familias.
- Apadrinamos el "Olivar Ebroacero" para luchar contra la despoblación mediante la recuperación, conservación y puesta en valor del olivar centenario abandonado en Oliete (Teruel).
- Participación de algunos de nuestros compañeros en la carrera de empresas ESIC.
- Este año vamos a hacer el patrocinio del equipo de balonmano femenino de La Jota.

### ¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Sociedad Municipal Zaragoza Cultural  
Aspanoa  
Apadrina un olivo  
Esic  
Balonmano femenino La Jota

### ¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Llevamos colaborando con el partido de Aspanoa desde hace muchos años. Otros eventos los vamos valorando año tras año.

## COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

### En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

[https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R\\_2EaS3r0GBmOnX6F](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_2EaS3r0GBmOnX6F)

### ¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

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

No, mi organización no ha realizado actuaciones de sensibilización.

**En caso afirmativo, información adicional**

No se ha realizado todavía, pero se está preparando precisamente para hacer antes de finalizar el año.

Es fundamental para nosotros trasladar este esfuerzo adicional que se realiza en todas las áreas de la empresa para sensibilizar en el tema a todos nuestros trabajadores.

**¿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**

Dependiendo mucho del tipo de proyecto. Hay una persona que se encarga de estas cuestiones, pero siempre con la ayuda de otras personas de diferentes departamentos que colaboran en la medida de lo posible en el asesoramiento y desarrollo de diversos proyectos que se gestionan con tal fin.

**¿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**

Todos los años en la memoria de sostenibilidad, analizamos cuáles de los proyectos que realizamos pertenecen a cada uno de los ODS.

De igual modo, se tiene en cuenta a la hora de realizar proyectos, qué tipo de repercusión tiene dentro y fuera de nuestra empresa.

**¿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

### ODS 3. Acciones de impacto:

- Proyecto Sílice
- Formación continua en seguridad
- Proyectos e inversiones en Seguridad Laboral
- Evaluación Riesgos Psicosociales
- Espacios confortables
- Acciones de apoyo a la vida saludable

### ODS 5. Acciones de impacto:

- Composición del consejo de Administración (40% de presencia femenina)
- Código ético
- Plan de igualdad. Auditoría retributiva
- Sistema de retribución igualitaria
- Plan de formación continua
- Media de los salarios de las trabajadoras está por encima de la media global de la plantilla

### ODS 7. Acciones de impacto:

- Compromiso energético
- Proyecto de mejora de la eficiencia energética en las oficinas, y minimizar el consumo energético
- Cálculo de la huella de carbono
- Colocación de placas solares
- Estacionamiento carga para coches
- Proyecto eficiencia energética

### ODS 8. Acciones de impacto:

- Estabilidad en la contratación, 98% de contratos estables
- Código ético
- Diversidad de la plantilla. Carta de la diversidad
- Contratación de una persona con discapacidad
- Colaboración Fundación Adecco y Lacus
- Cátedra Profesión FP++

### ODS 12. Acciones de impacto:

- Proyecto RICCO para la reducción del consumo de papel
- Proyecto de mejora de la eficiencia energética en las oficinas, y minimizar el consumo energético
- Inversión para la reducción de consumo de agua caliente en los vestuarios
- Estrategia 7R
- Digitalización sostenible
- Proyecto de circularidad de paños y mantas
- Proyectos de circularidad de arenas y escorias de fundición
- Acciones de gestión de residuos
- Reciclaje de documentos de archivo

### ODS 17. Acciones de impacto:

- Alianzas con asociacionismo
- Club Cámara
- Plan RSA Gobierno de Aragón
- Aragón Circular
- Alianzas sociales y privadas

- Acciones de networking

**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**

Publicamos regularmente actualizaciones sobre las iniciativas de sostenibilidad y las actividades relacionadas con los ODS en nuestra Plataforma de Información Interna y hacemos llamadas a la acción para animar al personal a formar parte de todas aquellas que realizamos.

Además, utilizamos nuestro perfil de LinkedIn como plataforma de comunicación externa para informar sobre estas acciones. Estos esfuerzos también se reflejan en nuestra memoria de sostenibilidad anual, disponible en nuestra página web.