

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FERSA BEARINGS, S.A.

CIF:A50643469

Polígono PLAZA C/Bari, 18.-

50197 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

27/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Zaragoza: 250

En todo el grupo Fersa: 1000

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 el Plan de Igualdad 2023 se recogen distintas medidas y políticas concretas implantadas en Fersa para fomentar la conciliación laboral y familiar de los trabajadores garantizando así unas condiciones de trabajo justas y dignas.

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

Contamos con el reconocimiento Great Place To Work, encuesta anónima realizada por una consultora externa y que consta de 60 preguntas con las que se miden distintos índices de satisfacción laboral, entre los que se encuentra la conciliación laboral y familiar.

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

Con el Comité de Igualdad se realizan reuniones periódicas en las que se realiza una evaluación y seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. Uno de los módulos específicos de medidas es precisamente la conciliación. Además, se realiza anualmente el cuestionario GPTW comparando los resultados obtenidos con los años anteriores.

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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NO

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.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Vacaciones en navidad según el calendario escolar.

¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

En viajes de trabajo, si se trabaja en festivo, se generan días adicionales de descanso para el personal de oficinas

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

- 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.

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 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?

Médico de empresa, fisioterapeuta y psicólogo.
Servicio de fruta en todos los edificios una vez por semana.
Actividades deportivas: club de running, futbol, pádel, yoga, 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?

Permisos por acompañamiento de familiares a servicios de asistencia sanitaria, ingresos, intervenciones, etc. Si por normativa no corresponde con permiso retribuido, se suele conceder y se recupera ese tiempo posteriormente.
En caso de baja médica, se cobra el segundo y tercer día a cargo de la empresa.

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.

El plan se encuentra publicado desde el 02/08/2024, con el código de acuerdo 50103492112024

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.

Se realizan reuniones periódicas entre los representantes legales de la empresa y el Comité de Igualdad con el objetivo de llevar un seguimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, dejando constancia en acta del contenido de dichas 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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Colaboramos con distintas entidades como Fundación Adecco a la hora de selección de personal.

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

NO

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.

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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

FERSA siempre se ha mostrado dispuesto a la colaboración con organismos públicos, redes, plataformas u otras entidades, con el fin de compartir acciones que se deriven en un impacto significativo y positivo en el entorno, con una perspectiva innovadora, para dar respuesta a necesidades sociales emergentes. Destacamos los más representativos:

- ? Recogida de tapones en colaboración con Seur.
- ? Participación en el Sorteo de Oro de la Cruz Roja.
- ? Colaboración con compra de entradas para partido de fútbol de Aspanoa contra el cáncer infantil.
- ? Donación económica Orquesta Sinfónica de Zaragoza y patrocinio Concierto de Año Nuevo.
- ? Colaboración con el Auditorio de Zaragoza-Club de empresas en la Temporada de Grandes Conciertos 2022-2023.
- ? Colaboración con AECC en la VIII Marcha contra el Cáncer (donación de 600? más las inscripciones de los inscritos de Fersa)
- ? Recogida de ropa en colaboración con ARopa2
- ? Recogida de material escolar en la VII Campaña Lápices y Sonrisas del CAAR.
- ? Participación en el XIX Circuito de la Carrera de la Mujer ?Central Lechera Asturiana?.
- ? Colaboración en el II Torneo de Pádel Solidario para Empresas organizado con CEOE y Atades, con donación en especie.
- ? Participación en el programa Imprescindibles de Fundación Down y Fundación Sesé

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

Cruz Roja
Aropa2
AECC
Fundación Down
Fundación Sesé
Atades
Fundación Seur

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

Hay periodicidades anuales por ser un evento anual, y otras mensuales. Depende del tipo de evento.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En FERSA, uno de los valores fundamentales consiste en formar parte de la comunidad, con el deseo y la responsabilidad de apoyar a las comunidades en las que trabaja y vive, un instrumento estratégico para el desarrollo del entorno, para ello, se han llevado a cabo las siguientes actividades en relación a la difusión de la cultura de Aragón:

? Donación económica Orquesta Sinfónica de Zaragoza y patrocinio Concierto de Año Nuevo.

? Colaboración con el Auditorio de Zaragoza-Club de empresas en la Temporada de Grandes Conciertos 2022-2023.

? Participación en el programa Imprescindibles de Fundación Down y Fundación Sesé.

? Organización de visitas de estudiantes de ciclos formativos para que conozcan de primera mano una empresa industrial.

? Ponencias en universidades y organizaciones sobre nuestra actividad y expertise.

? Cátedra FERSA en la Universidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos son variados en función del área de referencia:

- En la parte de formación y visita a nuestras instalaciones, son jóvenes que se están embarcando en sus estudios de especialización.
- Fundación Down, personas con diversidad funcional.
- Patrocinio de eventos musicales, talento musical joven.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente

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

No adherida

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

No, mi organización no ha realizado actuaciones de sensibilización.

En caso afirmativo, información adicional

No se han realizado

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Esther Muñoz, ESG responsable & compliance

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

NO se han realizado.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Objetivo 3: Salud y Bienestar

? Establecer un sistema de seguridad y salud laboral en el trabajo, para cumplir con la legislación, disminuir los accidentes y enfermedades laborales, asumiendo siempre estándares superiores a los requisitos normativos.

? Llevar a cabo medidas de seguridad e higiene para generar un entorno de trabajo saludable

? Invertir en procesos que impacten positivamente en la salud de los colaboradores.

? La gestión psicosocial y ergonómica como parte fundamental del sistema de seguridad y salud laboral.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

? Impulsar la economía y la cultura locales en todas las sedes formando y contratando a personas de la zona.

? Aplicar los valores de FERSA por parte del departamento de RRHH potenciando el derecho a la no discriminación, para no tener en cuenta cualquier tipo de característica personal a la hora de selección del personal.

? Proporcionar condiciones laborales dignas a colaboradores y contribuir con los agentes externos a la difusión de estos principios.

? Abrir nuevos negocios en países emergentes ofreciendo trabajos decentes y seguros a la población local, que les permitan progresar socialmente.

Objetivo 9: Industria, Innovación e Infraestructura

? Introducir y trabajar la innovación transformando los productos, los servicios, los procesos productivos y la gestión interna con criterios de sostenibilidad.

? Dar acceso a las tecnologías de la información y comunicación (TIC) a todos los colaboradores.

? Promover la capacidad tecnológica y la gestión de la innovación de las pequeñas y medianas empresas a través de la cadena de valor.

? Invertir en I+D+i

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

? Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

? Facilitar la conciliación familiar a todas las escalas.

? Promover comportamientos que garanticen el respeto a todos los colaboradores sin distinción.

? Igualdad de oportunidad de formación.

Objetivo 12: Producción y Consumo Responsables

? Diseñar productos y servicios para un uso eficiente de los recursos naturales.

? Utilizar materiales biodegradables, reciclables o reutilizables.

Objetivo 13: Acción por el clima

? Medir la huella de carbono en todas las actividades.

Establecer metas de reducción de emisiones de CO2 a corto y largo plazo con indicadores específicos.

? Disminuir gradualmente el uso de combustibles fósiles y sustituirlos por fuentes de energía renovable.

? Integrar la cultura de lucha contra el cambio climático

exigiendo a proveedores certificaciones y políticas ambientales calculando sus emisiones.

? Invertir en tecnologías sostenibles y menos invasivas en emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI)

? Reducir el impacto medioambiental en las operaciones de la empresa y el uso de productos químicos peligrosos para evitar la contaminación del aire, el agua y el suelo

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

En el Informe de sostenibilidad del Grupo aparece todo lo relativo al compromiso con los ODS y plan de acción de Fersa. Documento público, distribuido interna y externamente.

[https://www.fersa.com/uploads/files/WEB_Memoria de Sostenibilidad 2023\(2\).pdf](https://www.fersa.com/uploads/files/WEB_Memoria de Sostenibilidad 2023(2).pdf)