

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**TEREOS STARCH & SWEETENERS IBERIA,
S.A.U.**

CIF:A50012921

Avda. Salvador Allende nº:76-78

50015 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

3 de Septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A 31 de Diciembre 2023 la plantilla de personal contratado es de 235

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.

Entendemos que el equilibrio entre la vida laboral y personal es esencial para fomentar un entorno de trabajo saludable y productivo. Por ello, hemos implementado una serie de medidas de conciliación diseñadas para apoyar a nuestros empleados en la gestión de sus responsabilidades profesionales y personales. Estas medidas llevan mucho tiempo implantadas y están recogidas en nuestro Convenio Colectivo.

1. Flexibilidad Laboral. Adoptamos medidas de flexibilización laboral para facilitar que nuestra plantilla pueda distribuirse mejor su tiempo. Las medidas que adoptamos son la distribución Flexible de Vacaciones, la jornada Intensiva en Verano, la reducción de jornada los viernes, la flexibilidad en caso de urgencias familiares y la flexibilidad de 30 minutos en la Entrada y Salida.

2. Licencias y Permisos: Implementamos mejoras en los permisos y licencias respecto a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, asegurando más beneficios para nuestros empleados.

3. Programas de Apoyo Familiar: Disponemos de programas de apoyo que incluyen ayudas para guardería, ayudas para hijos discapacitados, ayudas escolares, y ayudas para el pago de los campamentos para los hijos de nuestros empleados durante las vacaciones escolares.

4. Parking propio disponible para toda la plantilla que facilite el acceso al lugar de trabajo y minimice el tiempo. Incluyendo la recarga para coches y patinetes eléctricos.

Además de estas medidas, en el año 2023 con la aprobación del nuevo Plan de Igualdad para el año 2023/25 se han acordado nuevas medidas de conciliación

1.- En casos concretos y para necesidades puntuales personales, limitadas en el tiempo y autorizado por la persona responsable, siempre que sea compatible con la organización del trabajo, contemplar la posibilidad de teletrabajo para los puestos que puedan desarrollar sus funciones fuera de la empresa.

2.- En producción se facilitan cambios de turnos en casos concretos y para necesidades excepcionales y autorizado por responsable.

3.- Plan de desconexión digital para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En el convenio colectivo firmado en 2021 ya se establece con claridad la posición de empresa y comité en esta línea y se mantiene

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

El sistema de valoración que hemos implementado para evaluar el grado de satisfacción de nuestros empleados con respecto a las medidas de conciliación adoptadas, se fundamenta en dos pilares principales: la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y una Evaluación de Desempeño integral.

1. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad juega un papel crucial en la monitorización y evaluación de las medidas de conciliación. Esta conformada por 4 personas representantes de la dirección y 4 representantes de los trabajadores, y entre sus funciones se establece que recogen las sugerencias y la percepción directa respecto a las medidas adoptada en el plan de Igualdad incluidas las de conciliación. Esta comisión emite anualmente un informe que recoge el seguimiento y monitorización de las medidas acordadas en dicho Plan .

2. Evaluación de desempeño: La Evaluación de Desempeño es otro componente esencial de nuestro sistema de valoración, conta de dos fases una primera autoevaluación personal, y una valoración del superior, y una entrevista personal en la que se comentan ambas perspectivas y se llega a consensos, en esta entrevista se capta la percepción directa de cada una de las personas respecto a las medidas de conciliación.

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 sistema de evaluación y seguimiento de las medidas de conciliación adoptadas lo realizan por una lado a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por otra parte desde el departamento de Recursos humanos.

1. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad juega un papel crucial en la monitorización y evaluación de las medidas de conciliación. Esta conformada por 4 personas representantes de la dirección y 4 representantes de los trabajadores. Esta comisión emite todos los años un informe muy exhaustivo y con un alto grado de detalle sobre el grado de ejecución de las medidas acordadas, para realizar dicho informe se utilizan unas fichas de seguimiento en las que se concreta la fecha de seguimiento, responsable, indicadores asociados a la medida, situación de la misma, adecuación de los recursos asignados y la valoración del impacto de la medida para la reducción de las desigualdades, mejoras producidas y nuevas propuestas.

2. Departamento de Recursos humanos: Desde el departamento de Recursos humanos llevamos un control exhaustivo de cada una de las medidas de conciliación que ofrecemos, en relación con la cantidad de personas que se pueden acoger a la medida, importe asociado a la misma, personas que efectivamente la adoptan y múltiples indicadores del ámbito operativo que nos permiten evaluar la efectividad de las medidas de conciliación

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado 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

Sin respuesta

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.).
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Además de las anteriores, ofrecemos flexibilidad horaria en caso de urgencias familiares.

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!

- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

En el parking se han habilitado cargadores eléctricos para que se puedan cargar coches, y se habilitan zonas para el aparcamiento de bicicletas y patines.

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.
- 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.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

En TEREOS S&S Iberia hemos ampliado los beneficios sociales para nuestros trabajadores en el convenio que son parte de la retribución salarial. Estos beneficios sociales son parte de nuestra propuesta de Valor para las personas que trabajan y apoyan nuestro compromiso de ofrecer un empleo estable y de calidad. Además de los beneficios sociales señalados en el punto anterior ofrecemos:

Fondo de actividades socio culturales: Se aporta anualmente un fondo económico para el desarrollo y participación de actividades socio culturales que participen todos los trabajadores. Cada año se actualizan las actividades

Comedor: Todos los empleados pueden comer en el comedor, se ofrece un menú nutricionalmente equilibrado subvencionado en casi su totalidad por parte de TEREOS S&S Iberia

Premios Familiares : Todo trabajador que contraiga matrimonio o formalice una pareja de hecho recibe el premio de Nupcialidad. Y todos los nacimientos son reconocidos con el Premio de natalidad. En ambos casos se destina una cantidad fija que se entrega directamente a la persona

Compensación por defunción: por sensibilidad ante las situaciones dramáticas de sus trabajadores, por ello, se contribuye con una cantidad para ayudar a sufragar los gastos en caso de fallecimiento de un trabajador

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

Permisos adicionales:

Un día recuperable o no abonable en los casos de muerte, intervención quirúrgica y/o enfermedad grave de tíos carnales y primos hermanos.

Un día por primera comunión y bautizo, o celebración similar en otras religiones, de un hijo, en la fecha de la ceremonia.

Dos días por tramitación de divorcio o separación judicial.

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatat>

Nuestro nuevo Plan de Igualdad 2023/25 se llevó al registro y el 02/10/2023 se recibió comunicación de la resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza de su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, adscrito a esta Subdirección Provincial.

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.

El sistema de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad lo realizan por una lado a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad por otra parte desde el departamento de Recursos humanos.

1. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad: La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad juega un papel crucial en la monitorización y evaluación de las medidas acordadas en el Plan. Esta conformada por 4 personas representantes de la dirección y 4 representantes de los trabajadores. Esta comisión emite todos los años un informe muy exhaustivo y con un alto grado de detalle sobre el grado de ejecución de las medidas acordadas, para realizar dicho informe se utilizan unas fichas de seguimiento en las que se concreta la fecha de seguimiento, responsable, indicadores asociados a la medida, situación de la misma, adecuación de los recursos asignados y la valoración del impacto de la medida para la reducción de las desigualdades, mejoras producidas y nuevas propuestas.

2. Departamento de Recursos humanos: Desde el departamento de Recursos humanos hacemos un seguimiento de la plantilla en cuanto a su distribución por género y por categoría profesional, además de un seguimiento de los procesos de reclutamiento, retribución y promoción que nos permite monitorizar la evolución de la igualdad dentro de la organización.

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.

En nuestra organización estamos comprometidos con la inclusión y el apoyo a las personas con discapacidad y sus familias, para ello, hemos implementado varias medidas adicionales .

Asistencia y Beneficios: Ofrecer servicios de asistencia, como asesoramiento y beneficios adicionales que apoyan a los empleados con hijos con discapacidad les proporcionándoles recursos y apoyo orientado a su integración en el mundo laboral.

Colaboración con Entidades Especializadas: Colaborar con organizaciones y fundaciones que se especializan en la inserción laboral de personas con discapacidad, como centros especiales de empleo más allá del marco legal, para fomentar e impulsar la inserción laboral, tenemos subcontratados varios servicios:

- Servicio de etiquetado de sacos para exportación por Arapack
- Servicio de limpieza de exteriores (CESERPI):
- Servicio de lavado de ropa de trabajo (MINUEVAL):
- Servicio de lavado de telas filtrantes (MANIPULADOS MONTEVEDADO):

- Servicio de imprenta (MANIPULADOS MONTEVEDADO):
- Servicio de suministro de material de oficina y otros materiales por Kentrikés: C.E.P.

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.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Formamos parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y estamos comprometidos firmemente con los diez principios universales que promueve, a través de nuestra integración en el grupo Tereos. En este contexto, adoptamos y respaldamos activamente estos principios, asegurando su implementación y alineación con nuestras políticas y prácticas empresariales.

Además, nuestro grupo Tereos asume la responsabilidad de suscribir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de elaborar y presentar el Informe de Progreso anual. Este informe no solo refleja nuestro compromiso continuo con los principios del Pacto Mundial, sino que también documenta de manera exhaustiva nuestras acciones, avances y resultados en pro del desarrollo sostenible y la responsabilidad corporativa.

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.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 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.
- 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
- 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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.
- 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.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Alineado con nuestro compromiso con el desarrollo local, queremos generar un impacto positivo en nuestra zona de influencia, creando empleo directo o indirecto, y contribuyendo activamente a la mejora y revitalización de la vida económica local. Desarrollamos estos compromisos en las siguientes actuaciones:

Cooperación Vecinal:

Mediante el establecimiento de alianzas y colaboraciones apoyamos a diversas problemáticas a nuestro alrededor. Estas cooperaciones pueden incluir desde proyectos de mejora de infraestructuras hasta programas de desarrollo comunitario que beneficien a los residentes de la zona.

Apoyamos de forma recurrente desde hace varios años, a la Asociación de vecinos del Picarral, a los que hacemos donaciones anuales para que se desarrollen proyectos que mejoren la calidad de vida del barrio. las donaciones son tanto económicas, realizadas por Tereos S&S Iberia, como de alimentos o libros realizadas por nuestra plantilla.

Colaboramos con la Coral del barrio Picarral, con la que queremos ayudar y colaborar a impulsar el fomento de la cultura.

Con la Fundación Picarral colaboramos históricamente para contribuir al logro de los objetivos de minimizar las desigualdades sociales a través de proyectos formativos, y de fomento del empleo.

Colaboramos con la Unión deportiva balsas del Picarral para fomentar la práctica del deporte y los valores de compromiso, trabajo en equipo compañerismo asociados al deporte y en fomento del fútbol femenino.

Estas colaboraciones son económicas y están instauradas desde hace mucho tiempo.

También fomentamos entre nuestros empleados que se participe y colabore con estas entidades como voluntarios, varios lo son y participan activamente, a través de la comunicación de las iniciativas que realizan

Apoyo a la Educación;

Anualmente colaboramos frecuentemente impartiendo charlas informativas y recibiendo visitas a nuestras instalaciones para el Instituto de Educación Secundaria Avempace y para estudiantes de grados como Ciencia y Tecnología de los alimentos o Biotecnología de la Universidad de Zaragoza.

El Bosque de los Zaragozanos

El Bosque de los Zaragozanos es una iniciativa con el objetivo de modificar la ciudad y su

entorno para crear nuevos espacios naturales y potenciar la salud de los ciudadanos. Nuestra adhesión a esta iniciativa está muy alineada con nuestro Plan de sostenibilidad con visión 2030, y comparte el reto de la lucha contra el cambio climático.

Realizamos una convocatoria de voluntariado que se materializó en una jornada en la que plantaron 100 árboles. Y actualmente realizamos donaciones anuales.

Proyecto Aropa2

Mantenemos de manera estable un punto de recogida de ropa perteneciente al proyecto aRopa2, para la recuperación y reciclaje de ropa y otros textiles en Aragón, en esta iniciativa participan de forma voluntaria a través de la donación de la ropa por toda la plantilla. El objetivo de este proyecto es la protección del medioambiente y la creación de puestos de trabajo para personas en situación vulnerable o en riesgo de exclusión social

Fundacion Aspanoa

En el ámbito de la ciencia, colaboramos con la fundación Española en apoyo a su misión de atención a los niños con cáncer de Aragón, y apoyo a sus familias e impulso la investigación contra el cáncer infantil en la Comunidad.

Todos los años, participamos mediante la aportación económica y asistencia al partido que organizan. Este acto sirve también como una actividad en la que se busca sensibilizar a las personas con el compromiso social.

Colaboraciones con ONG como Cruz Roja o ACNUR con las que colaboramos fuertemente en el año 2022 para ayudar en la situación límite como la vivida en el inicio de la guerra de Ucrania.

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

Asociación vecinos Picarral
Coral del barrio Picarral
Fundación Picarral
Unión deportiva balsas del Picarral.
Universidad Zaragoza
IES Avempace
ASPANOA
El Bosque de los Zaragozanos
Aropa2
ACNUR
CRUZ ROJA

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

Todas las acciones sociales relacionadas con el barrio del Picarral, son recurrentes y se llevan a cabo todos los años, de la misma forma que nuestra colaboración y apoyo a la fundación ASPANOA y el proyecto Aropa2 y el apoyo a la educación con la Universidad e Zaragoza y el IES Avempace.

Otras acciones sociales o de voluntariado como el Bosque de los Zaragozanos o la colaboración con ACNUR y CRUZ ROJA surgen en función de la necesidad y la oportunidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Hemos desarrollado un enfoque de apoyo a la cultura en Aragón en torno a varias iniciativas:

Instituciones Culturales y Artísticas: Mantenemos una colaboración estable con la Coral del barrio Picarral con el objetivo de promover y apoyar la música en general, pero de manera más concreta la Música popular Aragonesa. Actualmente, la Coral Picarral de Zaragoza esta compuesta por 52 voces, y cuenta con un amplio repertorio de Música Sacra y de Música Popular Aragonesa. En este año 2024 ha realizado 4 conciertos musicales.

Tradiciones y festividades tradicionales de Aragón: A través de nuestros canales de comunicación impulsamos el conocimiento de nuestras tradiciones y fiestas locales, y facilitamos la información sobre las iniciativas de celebración de dichas festividades tradicionales de Aragón, como por ejemplo, el Día de San Jorge (el día de Aragón).

Fondo para actividades socioculturales. Anualmente destinamos un fondo económico a disposición de nuestros empleados para que puedan utilizarlo en participar en aquellas actividades sociales relacionadas con la cultura que decidan de mayor interés. Es el comité de empresa quien traslada a Recursos humanos las propuestas de actividades a realizar en el año, para que se pueda prever y asignar la dotación económica a las distintas actividades del citado fondo.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Coral Picarral

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La colaboración con la Coral Picarral es estable y desde hace muchos años. Las actividades realizadas a través del Fondo de actividades socioculturales pueden ser puntuales y ocasionales o más estables, es el comité quien, anualmente propone las actividades del ciclo anual.

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?responseld=R_8roUICt77rTCA9Q

¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Nuestro plan de sostenibilidad SUSTAIN 2030 está construido en torno a los principios apoyados por las Naciones Unidas y situa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el centro de nuestros retos.

Pilar 1. Agricultura sostenible que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 2 y 12

Pilar 2. Protección del medioambiente que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 9 y 15

Pilar 3. Preservación de los recursos que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 6, 12 y 13

Pilar 4. Consumo responsable que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 3

Pilar 5. Empleo y desarrollo local que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 4, 5 y 8

El Plan SUSTAIN 2030 se da a conocer a todos los empleados a través de diversos medios y canales:

En todas las reuniones que anualmente realiza la Dirección con toda la plantilla se dedica un espacio a los ODS al comunicar el Plan SUSTAIN 2030. Se comunican los objetivos a conseguir y los principales proyectos que se van a llevar a cabo. En dichas reuniones se explica la evolución de los proyectos y los resultados de los mismos.

Nuestra estructura de comités, comisiones y equipos de trabajo por la que nos regimos impulsa el conocimiento de los ODS y su vinculación respecto a los proyectos e iniciativas llevadas a cabo.

Los seminarios y formaciones que se realizan a nivel interno siempre cuentan con una presentación de nuestra empresa y su actualidad en la que aparecen los objetivos asociados al Plan SUSTAIN 2030, y se hace referencia a los ODS sobre los que tenga relación.

A través de nuestra intranet con las publicaciones durante el año se proporciona información puntual sobre los ODS.

En las presentaciones y eventos externos se comparte las estrategias y avances en relación con los ODS. Estas presentaciones son una oportunidad para mostrar cómo alineamos nuestras operaciones con los principios de sostenibilidad y para inspirar a otras empresas a seguir un camino similar. Además, estos eventos sirven para promover la importancia de los ODS en el entorno empresarial y la necesidad de una acción colectiva para alcanzar estas metas globales.

A través de nuestras alianzas con organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas y otras empresas impulsamos el avance en la consecución de los ODS en función del tipo de proyecto o colaboración que se concrete.

¿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

El despliegue de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se articula de manera integral a través de una estructura organizada de comités y comisiones. Cada uno de estos órganos tiene roles específicos que contribuyen a la implementación y seguimiento de los ODS en las distintas áreas. A continuación se describe cómo se estructura este despliegue:

1. Comité de Dirección cuyo rol es liderar el despliegue del plan SUSTAIN 2030 y definir las estrategias y proyectos que van a contribuir al logro de los objetivos establecido en el Plan en relación con los ODS. Este comité establece las prioridades y los proyectos y supervisa su implementación con seguimientos periódicos.

2. Comité Mensual para intercambiar impresiones sobre cuestiones relacionados con la acción social. Está compuesto por representantes de RRHH y dos trabajadores seleccionados, y tratan cuestiones relacionadas con los proyectos sociales y de bienestar y que están relacionados con los ODS 2 (Hambre Cero) y ODS 3 (Salud y Bienestar).

3. Comisión de Medioambiente y Energía enfocada a la mejora de la gestión de los recursos y menor impacto ambiental. Su cometido se centra en asegurar que las operaciones sean sostenibles y eficientes. Está directamente relacionada con los ODS 6 (Agua Limpia y saneamiento), ODS 12 (Producción y consumo responsables) y 13 (Acción por el clima).

4. Comité de Formación y Empleo como responsable de garantizar que todos los empleados tengan acceso a formación continua y oportunidades de desarrollo profesional. Este comité apoya directamente los ODS 4 (Educación de calidad) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico)

5. Comité de Seguridad y Salud que se encarga de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, alineándose principalmente con el ODS 3 (Salud y bienestar). Trabaja para prevenir accidentes laborales y promover una cultura de seguridad en toda la organización.

6. Equipos de mejora continua encargados de mejorar la eficiencia de las operaciones, liderando los proyectos de optimización de los procesos y de reducción de desperdicios. Su labor está directamente implicada con el ODS 9 (Industria, innovación e Infraestructura)

¿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

En el marco de nuestro compromiso continuo con la sostenibilidad, hacemos un análisis sobre el impacto de nuestras operaciones y actividades en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este análisis lo realizamos por primera vez en el año 2021 al elaborar la memoria de sostenibilidad del año 2020, y fue el primer ejercicio de valoración del impacto de nuestros proyectos y actividades en los ODS. Estos análisis de impacto que efectuamos anualmente nos ha permitido identificar las áreas en las que nuestras acciones generan un impacto positivo, así como aquellas en las que podemos mejorar para maximizar nuestra contribución a los ODS.

Resultados del último Análisis de Impacto en los ODS del año 2023:

El análisis ha revelado que nuestras iniciativas en eficiencia energética, reducción de emisiones y gestión sostenible de recursos están alineadas con los ODS 6 (Agua limpia y saneamiento), ODS 12 (Producción y consumo responsables) y ODS 13 (Acción por el clima). Estas áreas han mostrado un avance significativo, reflejado en los resultados cuantitativos de reducción de consumo energético, la gestión eficiente del agua y reducción huella de carbono.

Asimismo, hemos identificado un impacto relevante en el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) a través de nuestras políticas de empleo, que promueven condiciones laborales justas, formación continua y oportunidades de desarrollo profesional.

Nuestra dedicación a crear un ambiente de trabajo seguro y saludable se alinea con el ODS 3 (Salud y bienestar), donde hemos logrado mejoras en los indicadores de seguridad laboral y bienestar de los empleados.

Estos resultados de impacto están reflejados en nuestra Memoria de Sostenibilidad, la cual muestra no solo los resultados cuantitativos de nuestro impacto en los ODS, sino también los esfuerzos cualitativos que estamos implementando para alcanzar nuestras metas de sostenibilidad. La Memoria de Sostenibilidad no solo sirve como un informe de nuestras acciones pasadas, sino como un compromiso hacia la mejora continua.

¿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

Nuestro plan de sostenibilidad SUSTAIN 2030 está construido en torno a los principios apoyados por las Naciones Unidas y sitúa los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el centro de nuestros retos. Se detallan para cada uno de los pilares del Plan SUSTAIN 2030 proyectos, iniciativas y acciones que se llevan a cabo:

Pilar 1. Agricultura sostenible que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 2 y 12 cuyas principales acciones se centran en

- Certificaciones SAI de producción agrícola sostenible
- Proyectos de innovación orientados a mejorar las buenas prácticas agrícolas

Pilar 2. Protección del medioambiente que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 9 y 15

- Iniciativas para la reducción de los residuos
- Acuerdo Bioliquid para la valorización de los residuos
- Plan de reducción de ruido y sonómetros IoT
- Proyecto planta tratamiento de efluentes

Pilar 3. Preservación de los recursos que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 6, 12 y 13

- Hoja de ruta para la reducción del consumo de agua
- Sistema de gestión energética

Pilar 4. Consumo responsable que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 3

- Plan de mejoras de los procesos para mejorar su eficiencia
- Certificación Ecovadis para proveedores
- Potenciar cultura de calidad y seguridad alimentaria

Pilar 5. Empleo y desarrollo local que impacta directamente y contribuye al logro del ODS 4, 5 y 8

- Mejorar condiciones del puesto de trabajo (climatización)
- Plan continuidad de negocio
- Mejorar la gestión y cultura de seguridad

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no

sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Reconocemos que el éxito de nuestra estrategia de sostenibilidad y nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dependen en gran medida del compromiso y la participación activa de nuestros empleados. Se fomenta la implicación de las personas y su participación a través de los comités y las comisiones, a través de los equipos de trabajo que desarrollan los proyectos asociados al master Plan anual, o aquellos de calado plurianual y para todo el personal se impulsa la participación a través de los diferentes canales y medios a través de los cuales se comunican las iniciativas, tales canales son:

Flashes Informativos: Nuestros flashes informativos son boletines breves y concisos que se envían regularmente a todos los empleados. Estos boletines destacan las principales iniciativas y campañas sociales en las que estamos involucrados, proporcionando detalles sobre cómo los empleados pueden participar y contribuir. Los flashes informativos también se utilizan para comunicar los resultados y la repercusión de nuestras acciones, así como cualquier reconocimiento o premio recibido.

Tablón de Anuncios: Los tabloneros de anuncios ubicados en áreas comunes de nuestras instalaciones son otra herramienta clave para la comunicación. Estos tabloneros se actualizan frecuentemente con la información de los proyectos sociales. Al mantener esta información visible y accesible, aseguramos que todos los empleados, independientemente de su acceso a medios digitales, estén al tanto de nuestras actividades y puedan involucrarse activamente.

Intranet Corporativa: La intranet corporativa es nuestra plataforma digital centralizada donde los empleados pueden encontrar información detallada sobre todas las iniciativas sociales. Esta herramienta permite acceder a noticias, reportes de progreso, y materiales de apoyo en cualquier momento.

Otra forma de impulsar su participación es a través de las acciones de formación internas. En los seminarios y formaciones que se realizan a nivel interno siempre cuentan con una presentación de nuestra empresa y su actualidad en la que aparecen los objetivos asociados al Plan SUSTAIN 2030, y se hace referencia a los ODS sobre los que tenga relación.

A nivel externo, impulsamos la participación de nuestros proveedores en la adopción de prácticas sostenibles, a través del impulso de las certificaciones sostenibles, SAI en reconocimiento de las prácticas agrícolas sostenibles, y Ecovadis, plataforma para todo tipo de proveedores.

A través de nuestras alianzas con organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas y otras empresas impulsamos el avance en la consecución de los ODS en función del tipo de proyecto o colaboración que se concrete.