

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

**SPHERE GROUP SPAIN, S.L.**

CIF:B58644774

Polígono El Pradillo III. C/Sphere Parcela 9.-  
50690 - PEDROLA  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

27/09/2024

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

299

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

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

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

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

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

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

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

SI

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

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

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

SI

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

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

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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 lo tenemos implantado todavía, pero está contemplado en la estrategia para 2025

**Medidas concretas de conciliación****¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.

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

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

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

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

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

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

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

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.

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

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

Pagos en especie: entradas, vales culturales...

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 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 por educación o formación

## **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

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/consultaPublicaAragon>

CÓDIGO: YX58EX74

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

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

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

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

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

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

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.**

No lo tenemos implantado actualmente, pero está contemplado en la estrategia 2024-2028

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](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.**

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

pacto mundial

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

SI

**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.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.).
- 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.
- 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.

### **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.
- 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.
- 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?**

- Donaciones y recaudación de fondos
- Capacitación y educación: Implementación de programas de formación o mentoría para jóvenes, emprendedores, o grupos en riesgo de exclusión social, con el fin de mejorar sus habilidades y empleabilidad.
- Apoyo a la comunidad local: Colaboración en proyectos comunitarios como mejoras en infraestructura pública (parques, escuelas) o en la organización de eventos deportivos y culturales.

- Iniciativas ambientales: Promoción de la sostenibilidad a través de campañas de reciclaje, reducción de emisiones de carbono o programas de conservación de la biodiversidad.

- Colaboración con ONGs o asociaciones locales

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

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

Carrera de la mujer

Carrera de empresas Aragón (ESIC)

Los Pueyos

Aspanoa

Cáritas

ONG: Aldeas Infantiles

Personas y enfermedades raras de Aragón

Asuntos sociales de Utebo

Fundación Pablo Hortsman

Scouts de Aragón

Aragón en marcha

Fundación Rey Ardid

Hermandad del Refugio

Atades

Fundación San Blas

ACNUR

Asociación contra el cancer

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

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

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Patrocinio y apoyo a eventos culturales: Participación en ferias, y actividades deportivas.

Promoción de la cultura aragonesa.

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

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

Basket Zaragoza

Futbol Utebo

Gobierno de Aragón

Ayuntamiento de Zaragoza

Anaip

Asobiocom

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

Continua

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

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

**¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

**¿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**

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

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

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

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las

funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

Departamento de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Equipos de Estrategia o Innovación

Comités Interdepartamentales o Multidisciplinarios

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

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**

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

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

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

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

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

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

ODS 4: Formación a los trabajadores y desarrollo profesional

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

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

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

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

ODS 8: Asegurar condiciones laborales dignas y salarios justos.

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

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

ODS 11: Ciudades y Comunidades Sostenibles

Proyectos reforestación

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

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

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

Complejo economía circular

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

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

ODS 15: Reforestación:

ODS 17: Alianzas para Lograr los ODS

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

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

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

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**

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

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

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

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