

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ÍBER SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO, S.L. -  
IBERSYD**  
CIF:B99536286  
Pº. Isabel La Católica nº: 6 Portal 16.-  
50009 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

Actualización el 12 de julio de 2024

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

35 personas

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

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

Si, un plan específico de conciliación

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

Ibersyd dispone de un Plan de Conciliación.

Nuestro modelo de 100% teletrabajo permite la conciliación laboral y familiar como parte de la cultura organizacional y de la planificación estratégica. Apoyado por nuestro Plan de Conciliación las personas pueden disfrutar de una vida plena y alcanzar su potencial profesional, lo que a la vez se refleja en la excelencia y proyección de la empresa.

Somos pioneros en el ámbito de la innovación, adoptando un enfoque avanzado desde el inicio de la actividad de la compañía al implementar un sistema 100% teletrabajo. Esta decisión estratégica, motivada por nuestra apuesta por la conciliación laboral, la sostenibilidad ambiental y otros valores clave, ha requerido una significativa inversión en tecnología y digitalización para habilitar y optimizar la colaboración y el desempeño de todo nuestro equipo de manera remota.

#### 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

De forma semestral realizamos un comité de ética en el que revisamos y trabajamos el cuidado por la igualdad, contra el acoso en el entorno laboral, la conciliación personal y familiar, así como la desconexión digital real. Este comité está compuesto por la directora de Buen Gobierno y Sostenibilidad, nuestra responsable de Compliance y nuestra responsable de Gestión de Personas y PRL que además es la delegada sindical. Por otro lado, realizamos una encuesta de experiencia para el empleado o empleada, en la que cuatro de las preguntas son relativas a los cuatro temas mencionados. Por último, de forma anual, mediante nuestro canal de píldoras informativas, realizamos recordatorios.

**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**

Se realizan revisiones periódicas del Plan de conciliación cada seis meses por parte del comité de ética. También se les pregunta a los empleados en la encuesta de clima anual

**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 disponemos de certificación, pero si de reconocimientos como el Cháter de teletrabajo, que tiene un compromiso explícito de Apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Medidas concretas de conciliación**

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

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Teletrabajo para todos los empleados de la empresa

Medida económica de euros por nacimiento.

Convenios con general óptica con descuentos

Por maternidad/paternidad dos días de libre designación, no retribuidos

Permisos por fallecimiento elevados a 5 días

**¿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

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

Somos una empresa 100% teletrabajo y con flexibilidad horaria, lo que permite conciliar perfectamente

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

- 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.

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

En Ibersyd hacemos actividades que sean saludables para los empleados, Disponemos del Programa Iber IFeel, que consiste en recomendaciones hacia las personas trabajadoras para alcanzar la promoción de la salud en IBERSYD. El principal objetivo es el poder ayudar de forma voluntaria a las personas trabajadoras de nuestra compañía, mitigando los riesgos del teletrabajo, generando un impacto en la vida de los trabajadores y las trabajadoras, nos enfocamos en los 3 aspectos para desarrollar nuestros objetivos específicos: ÁMBITO FÍSICO, Mejorar la salud física: Al ser una empresa enfocada en el teletrabajo, nuestro objetivo es promocionar estilos de vida saludables como hábitos alimenticios sanos, fomentar la actividad física de las personas, la prevención de enfermedades, el descanso óptimo o la correcta organización del espacio. ÁMBITO SOCIAL Mejorar la salud social: Añadido a la salud física, proponemos actividades sociales que enriquezcan a las personas trabajadoras como fomentar con diferentes planes el salir del hogar, proveer de diferentes fuentes de cultura a la plantilla y el desarrollo personal. ÁMBITO PSICOLÓGICO Mejorar la salud psicológica; queremos reducir al máximo la posibilidad de los riesgos psicológicos. En este caso, reducir el estrés laboral proporcionando medidas de relajación, mejorar el bienestar emocional de las personas, evitar dentro de nuestras posibilidades casos de depresión o ansiedad, aportar medios de autogestión de las emociones y, en caso de que sucedan, brindar el apoyo y recursos que sean necesarios

Algunas acciones son: Micro desayunos saludables: Una vez al mes reunimos aleatoriamente y de forma virtual a cinco personas de diferentes áreas para charlar durante treinta minutos en jornada laboral sobre temas variados y compartir preocupaciones, alegrías, hobbies, con el fin de impulsar la cohesión de grupo, mejorar la comunicación y fomentar hábitos saludables

Estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo, lo que significó para la empresa aceptar e implementar sus objetivos, así como orientar sus estrategias hacia los principios de Promoción de la Salud en el trabajo.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Ayudas económicas por nacimiento de hijos

## **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.**

Por coherencia con nuestra estrategia y valores decidimos implementar un plan de igualdad en la empresa sin estar obligados a ello. Asimismo, y siendo un objetivo prioritario el crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo, redactamos nuestro Protocolo contra el acoso laboral para la prevención y erradicación del acoso, que recoge medidas destinadas a perseguir y eliminar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

**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.**

De forma semestral realizamos un comité de ética en el que revisamos y trabajamos el cuidado por la igualdad, contra el acoso en el entorno laboral, la conciliación personal y familiar, así como la desconexión digital real. Este comité está compuesto por la directora de Buen Gobierno y Sostenibilidad, nuestra responsable de Compliance y nuestra responsable de Gestión de Personas y PRL que además es la delegada sindical. Por otro lado, realizamos una encuesta de experiencia para el empleado o empleada, en la que cuatro de las preguntas son relativas a los cuatro temas mencionados. Por último, de forma anual, mediante nuestro canal de píldoras informativas, realizamos recordatorios.

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

NO

**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.**

Pagamos salarios justos y proporcionamos beneficios sociales. Todos nuestros salarios están por encima de convenio, además tenemos una política retributiva de no compensar ni absorber las subidas de convenio con cualquier complemento adicional de cualquier tipo.

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

Estamos adheridos a Pacto Mundial.

Nos hemos adherido a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) de ONU Mujeres, los cuales nos brindan una guía práctica para promover la igualdad de género e impulsar el empoderamiento económico de las mujeres en todos los ámbitos.

Hay que indicar que en 2024 hemos obtenido dos reconocimientos más; el tercer puesto en el ranking por la igualdad de Forward Woman

Dentro de nuestras políticas de selección aplicamos la igualdad y la diversidad, como pilares sobre los que construir nuestro equipo.

Implementamos políticas de igualdad y diversidad para crear un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Promovemos la diversidad y la inclusión en nuestro lugar de trabajo y en la comunidad.

**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**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 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

definan 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**

- 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?**

Venta de cuentos solidarios un cuento infantil por cada uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuyos beneficios van a la fundación Niños con cáncer Aspanoa.

Donación a Gavi.org

IX marcha contra el cáncer

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

ASPAHOA y GAVI

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

Intentamos ayudar lo máximo posible, de acuerdo a nuestras posibilidades. Al menos una vez al año a varias asociaciones

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN**

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

Ibersyd realiza píldoras informativas para difusión de la cultura en Aragón y también la publicación de Iber news, promocionando y difundiendo de diversos aspectos de la cultura de Aragón

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

Principalmente con nuestros grupos de interés, entre ellos nuestras personas trabajadoras, así como nuestros clientes y proveedores y aquellos que son también receptores de Iber News

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

Las acciones tienen frecuencia mensual

## **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\\_5q4ofpSggIFaZ4M](https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_5q4ofpSggIFaZ4M)

**¿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 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 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- 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**

En Ibersyd Tenemos un fuerte compromiso con los ODS

Tenemos un plan de formación en el que periódicamente realizamos formaciones y acciones de sensibilización sobre los ODS y la manera de contribuir a los mismos.

**¿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**

La directora de sostenibilidad y buen gobierno participa activamente en los actos de Pacto Mundial y se encarga de planificar acciones en relación con los mismo.

adicionalmente hemos recibido un premio por ayudar a otras empresas a cumplir con los requisitos de reporting de Pacto Mundial y adherirse al mismo.

anualmente se programan diferentes acciones en relación a los ODS

**¿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**

Tenemos redactado un documento que se llama Contribución de Ibersyd a los ODS con los compromisos, objetivos, alineación de nuestros principales ODS y la contribución a los mismos y Buenas prácticas de la organización

**¿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**

Las acciones concretas se reflejan en el documento "Contribución de Ibersyd a los ODS". En este documento se especifican los objetivos para cada uno de los ODS donde tenemos impactos y también refleja la manera de medirlos

**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**

se realizan acciones de comunicación a las partes interesadas de la evolución de la compañía y también de su informe de progreso anual. Tanto a empleados como a las partes interesadas, incluyendo esta información en píldoras informativas periódicas.