

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?

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?

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?

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 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>

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?

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?

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?

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

En Ibersyd hacemos actividades que sean saludables par 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 FISICO**, 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 optimo 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 personar, 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?

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)

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?

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?

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?

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), el Pacto

Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

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?

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

Formación y promoción profesional

Estructura salarial y sistema de retribuciones

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?

ASPANOA 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 ARAGON

¿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)?

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?responselId=R_5q4ofpSggIFaZ4M

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

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?

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?

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?

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

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?

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?

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.