

## RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**RIGUAL, S.A.**

CIF:A22010680

Autovía A2 Km. 442.-

22520 - FRAGA

Huesca

### PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

**Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización**

Plantilla Diciembre 2020 Rigual, SA: 109 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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

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

En los Valores Estratégicos de Rigual, SA, destacamos el Desarrollo de nuestros Empleados. Para ello, son claves aspectos como la retención del Talento a través del aprendizaje permanente, la Igualdad y la Diversidad, impulsando acciones en materia de Conciliación recogidas en el Plan de Igualdad de la Organización.

Rigual, SA, registró el pasado 08 de marzo de 2021, ante la Autoridad Laboral ? Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca, el Plan de Igualdad, con número de Expediente 22/11/0006/2021. En el Diagnóstico y Plan de Igualdad de Rigual, SA, se han analizado de manera sistemática muchos aspectos que afectan a las Personas de la Organización, destacando los siguientes:

- Distribución de la Plantilla por Hombres y Mujeres.
- Distribución de puestos de trabajo femenino por Departamentos.
- Cuadro análisis características de la plantilla de Rigual, SA.
- Distribución de la Plantilla por Edad.
- Distribución de la Plantilla por Antigüedad.
- Distribución de la Plantilla por Bajas en la Empresa.
- Distribución de la Plantilla por Responsabilidades de los miembros de la Familia.
- Composición de la Plantilla
- Puestos de responsabilidad en la Organización.
- N.º y porcentaje de mujeres y hombres por Departamentos.
- Formación 2020 ? 2021.
- Organigrama de la empresa desagregado por sexos.

- Número de Promociones.
- Distribución de la Plantilla por Jornada y Horario de Trabajo.
- N.º y porcentaje de Hombres y Mujeres por tipo de contrato y jornada.
- Absentismo Laboral año 2020.
- N.º de Personas que se la Plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia.
- Auditoría Salarial.
- Infrarrepresentación femenina.
- Distribución de la Plantilla por Bandas Salariales y Grupos Profesionales, desagregados por sexos.
- Conclusiones - Objetivos del Plan de Igualdad de Rigual, S.A.

Desde Rigual, SA, queremos destacar que el Plan de Igualdad, es una tendencia muy positiva en la Organización, ya que refleja el compromiso de la Alta Dirección con sus Personas y la Igualdad de Género, debido a que este trabajo se ha llevado a cabo de manera coordinada entre las diferentes Personas que constituyen la Comisión Negociadora de Igualdad de Rigual, SA.

Rigual, S.A., como Socio Signatory de la Red Española del Pacto Mundial, ha participado durante 2020 y 2021, de forma activa en el Programa mundial Target Gender Equality ? TGE, que tiene como objetivo el empoderamiento de la mujer en el ámbito directivo, acelerando la representación y el liderazgo de las mujeres en la empresa.

Para ello, el 01 de julio de 2020, Rigual, SA, participó en el cuestionario ? Herramienta Empresarial de Género WEP, para medir la importancia de la Igualdad de Género - ODS5, así como la toma de medidas concretas para un enfoque estratégico para implementar su compromiso, medir e informar sobre el avance en Igualdad de Género.

Queremos destacar los siguientes resultados:

- Nivel total de Implementación: Intermedio - 28%.
- Compromiso de los Líderes con la Organización: 44%.
- Balance vida y trabajo: 60%.
- Violencia, acoso y explotación sexual: 52%.
- Salud, seguridad e higiene: 45%.
- Política de no discriminación e Igualdad de Oportunidades: 41%.
- Reclutamiento: 37%.
- Marketing Responsable: 58%.
- Relaciones con la Comunidad con un enfoque de Género: 56%.

El Plan de Igualdad de Rigual, SA, está alineado con la Agenda 2030, principalmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles ODS5 Igualdad de Género y ODS8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Rigual, SA, tiene creada la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Rigual, SA, se constituyó el pasado 18 de noviembre de 2019, cumpliendo con la legitimidad porcentual del Comité de Empresa y está compuesta por las siguientes personas:

Doña María Vergara Ortega. Representante de los Trabajadores y de las Trabajadoras.

D. Jorge Cazador Pardo. Representante de los Trabajadores y de las Trabajadoras.  
D. Pablo Rigual Rosanes. Representante Legal de Rigual, SA.  
D. Miguel L. Lapeña Cregenzán. Gestor Proyectos de Rigual, SA.

Las herramientas, utilizadas han sido las siguientes:

- o Reuniones de trabajo de la Comisión Negociadora.
- o Apoyo y consultoría, por parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer.
- o Asesoramiento del Instituto Aragonés de la Mujer ? IAM, incorporando el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso, confeccionado por este Organismo Público.
- o Adhesión al Proyecto Target Gender Equality ? TGE de la Red Española del Pacto Mundial.

Para Rigual, SA, la Igualdad, es clave para retener el talento y generar oportunidades entre nuestras Personas, tanto a nivel de promoción, formación y principalmente, en aspectos de conciliación familiar y laboral por lo que es compromiso de la alta dirección, implantar políticas que mejoran las normas laborales y que permitan la conciliación, el teletrabajo y la flexibilidad en materia de Igualdad, acciones que se han impulsado durante el período de COVID-19.

Para finalizar este apartado, queremos destacar el reporte de información que Rigual, SA, puso en marcha en 2020, con datos contables y financieros del ejercicio 2019, que es el Informe de Progreso ? Memoria de Sostenibilidad que es una de las megatendencias actuales en gestión empresarial y una herramienta que nos otorga la Red Española del Pacto Mundial. En dicho documento que se puede consultar desde la web de la Red Española del Pacto Mundial y desde nuestro Blog, trabajamos en los siguientes apartados:

- . Carta de Renovación de Compromiso con el Pacto Mundial.
- . Perfil de la entidad Rigual, SA.
- . Metodología.
- . Análisis de: Empleados, Clientes, Comunidad / Sociedad Civil, Proveedores y Medioambiente.

En el apartado de Empleados ? Personas hacemos referencia a nuestras acciones impulsadas en materia de Conciliación, Flexibilidad y de Igualdad de Oportunidades.

### **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**

Las medidas de conciliación y todos los temas relativos a la satisfacción y motivación de nuestras personas, se mide a través de la Encuesta de Clima, que está prevista llevarla a cabo el segundo semestre de este año 2021, a través de la herramienta que nos aporta el Sistema de Gestión Documental EFQM PROQUO, implantando en la Organización desde el año 2015.

Una manera de establecer un diálogo con el Grupo de Interés: Personas, para conocer sus necesidades, demandas y expectativas.

Queremos destacar en este apartado, la participación de Rigual, SA, en el cuestionario ? Herramienta Empresarial de Género WEP, para medir la importancia de la Igualdad de Género - ODS5, así como la toma de medidas concretas para un enfoque estratégico para implementar su compromiso, medir e informar sobre el avance en Igualdad de Género

**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**

Las medidas de conciliación y todos los temas relativos a la satisfacción y motivación de nuestras personas, se mide a través de la Encuesta de Clima, que está prevista llevarla a cabo el segundo semestre de este año 2021, a través de la herramienta que nos aporta el Sistema de Gestión Documental EFQM PROQUO, implantando en la Organización desde el año 2015.

Una manera de establecer un diálogo con el Grupo de Interés: Personas, para conocer sus necesidades, demandas y expectativas.

Estos aspectos de evaluación y análisis también se recogen en el diagnóstico del Plan de Igualdad de Rigual.. Destacar que en el acta de la reunión de trabajo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Rigual, SA, de fecha 01 de marzo de 2021, se establece entre otros acuerdos el siguiente:

"4.- Se acuerda que durante la vigencia del Plan de Igualdad, se revisarán la implantación de las diferentes medidas adoptadas".

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosen espana.com>**

NO

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa,

periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).

- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

En este apartado, queremos destacar estos dos aspectos implantados en Rigual, SA, con el objetivo de potenciar la conciliación, flexibilidad y el Teletrabajo, aspectos que hemos reforzado durante este año de pandemia COVID-19:

#### a. Jornada laboral y Flexibilidad:

- Jornada intensiva flexible durante todo el año.
- Se llevan a cabo acciones de conciliación familiar y laboral.
- Existen acuerdos empresa ? trabajador(a), para la promoción de la flexibilidad, en aspectos de maternidad y paternidad.
- Adaptación del horario, por visitas médicas o escolares, tanto por carga de hijos, como por familiares de Primer Grado.
- La empresa dispone de horario flexible para apoyar las cargas familiares.
- Adaptación del horario en el periodo de incorporación de los hijos al curso escolar, para llevar a cabo labores de acompañamiento.

#### b. Implantación del Teletrabajo:

? Con el objetivo de facilitar la conciliación familiar y laboral, Rigual, SA, tiene implantado un sistema de Teletrabajo.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online

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

En este apartado, queremos destacar una Buena Práctica de Rigual, SA, en materia de Igualdad, que ha publicado por la Red Española del Pacto Mundial:

Enlace:

<https://compactlink.pactomundial.org/plataforma-buenas-practicas-COMparte-buenas-practicas>

?Nuestra plantilla está formada por 115 personas, de las cuales 8 son mujeres y 107 hombres, lo que representa un 6,96% de mujeres en la plantilla de Rigual. Este es uno de los riesgos en nuestro sector, que, por las condiciones de trabajo en fábrica, es muy difícil poder contratar mujeres en nuestra plantilla.

Para Rigual, SA, la Igualdad, es clave para retener el talento y generar oportunidades entre nuestras Personas, tanto a nivel de promoción, formación y principalmente, en aspectos de conciliación familiar y laboral por lo que es compromiso de la alta dirección, implantar políticas que mejoran las normas laborales y que permitan la conciliación, el teletrabajo y la flexibilidad en materia de Igualdad.

Rigual, SA, tiene como objetivo aumentar la presencia de mujeres en su plantilla, cubriendo en estos momentos, puestos con presencias de mujeres en las siguientes áreas:

- Administración y Finanzas.
- Comercial.
- Almacén.
- Post Venta.

Acciones: Para mejorar el impacto y poner en valor el papel de la mujer en nuestro ámbito empresarial, Rigual, SA, ha tomado las siguientes acciones, que mejoran la conciliación y la igualdad:

a. Jornada laboral y Flexibilidad:

- Jornada intensiva flexible durante todo el año.
- Se llevan a cabo acciones de conciliación familiar y laboral.
- Existen acuerdos empresa ? trabajador(a), para la promoción de la flexibilidad, en aspectos de maternidad y paternidad.
- Adaptación del horario, por visitas médicas o escolares, tanto por carga de hijos, como por familiares de Primer Grado.
- La empresa dispone de horario flexible para apoyar las cargas familiares.
- Adaptación del horario en el periodo de incorporación de los hijos al curso escolar, para llevar a cabo labores de acompañamiento.

b. Implantación del Teletrabajo:

? Con el objetivo de facilitar la conciliación familiar y laboral, Rigual, SA, tiene implantado un sistema de Teletrabajo.

Este compromiso de Rigual, SA, contribuye a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenibles:

- ODS5. Igualdad de Género
- ODS8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Impacto: Con estas políticas en materia de Igualdad, hemos conseguido un mayor compromiso de las Personas, mejorando el talento e incorporando a mujeres en puestos de alta responsabilidad dentro de la empresa, así como dar la posibilidad de promoción interna en un puesto de nueva creación, como es la administrativa del área de Postventa, dando la posibilidad a unas de las mujeres que trabajaban en Rigual, desde hace dos años.

Cuantificar los Resultados: Resultados enero a mayo 2020:

- Horas destinadas a Flexibilidad horaria: 40 horas.
- Horas en Teletrabajo: De enero a mayo 2020: 880 horas?.

Todas estas acciones y resultados obtenidos marcan una buena tendencia en la percepción de las Personas con las estrategias de Rigual, SA, así como el compromiso de la Alta Dirección, con las Personas, en un contexto de crisis económica como la que estamos viviendo por las consecuencias de la COVID-19, se han mantenido los puestos de trabajo y se han aumentado las acciones de aprendizaje continuo (ODS4) y el Teletrabajo.

**Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios**

**sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.**

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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?**

Rigual, SA, tiene creada la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Rigual, SA, se constituyó el pasado 18 de noviembre de 2019, cumpliendo con la legitimidad porcentual del Comité de Empresa y está compuesta por las siguientes personas:

- Doña María Vergara Ortega. Representante de los Trabajadores y de las Trabajadoras.
- D. Jorge Cazador Pardo. Representante de los Trabajadores y de las Trabajadoras.
- D. Pablo Rigual Rosanes. Representante Legal de Rigual, SA.
- D. Miguel L. Lapeña Cregenzán. Gestor Proyectos de Rigual, SA.

Las herramientas, utilizadas han sido las siguientes:

- o Reuniones de trabajo de la Comisión Negociadora.
- o Apoyo y consultoría, por parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer.
- o Asesoramiento del Instituto Aragonés de la Mujer ? IAM, incorporando el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso, confeccionado por este Organismo Público.
- o Adhesión al Proyecto Target Gender Equality ? TGE de la Red Española del Pacto Mundial (ODS5).

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?**

Rigual, SA, tiene creada la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Rigual, SA, se constituyó el pasado 18 de noviembre de 2019, cumpliendo con la legitimidad porcentual del Comité de Empresa y está compuesta por las siguientes personas:

- Doña María Vergara Ortega. Representante de los Trabajadores y de las Trabajadoras.
- D. Jorge Cazador Pardo. Representante de los Trabajadores y de las Trabajadoras.
- D. Pablo Rigual Rosanes. Representante Legal de Rigual, SA.
- D. Miguel L. Lapeña Cregenzán. Gestor Proyectos de Rigual, SA.

Las herramientas, utilizadas han sido las siguientes:

- o Reuniones de trabajo de la Comisión Negociadora.
- o Apoyo y consultoría, por parte del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Instituto de la Mujer.
- o Asesoramiento del Instituto Aragonés de la Mujer ? IAM, incorporando el Protocolo de Prevención y Actuación por Acoso, confeccionado por este organismo público.
- o Adhesión al Proyecto Target Gender Equality ? TGE de la Red Española del Pacto Mundial.

## **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?**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

Adjuntamos en enlace a nuestra web con el Documento de Registro del Plan de Igualdad de Rigual, SA:  
<https://www.rigual.es/catalogos/certificado-registro-plan-de-igualdad-es-1619513608.pdf>

**3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)**

SI

**4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).**

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

**5. Información adicional.**

Rigual, SA, como empresa sobresaliente y Socio de la Red Española del Pacto Mundial ? Global Compact, cumple estrictamente con los 10 Principios del Pacto Mundial, principalmente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

En su plantilla cuenta con un 2% de Personas con Discapacidad y tiene establecidos procedimientos de inserción laboral con dichos colectivos de personas, así como la colaboración con Asociaciones, como es el caso de Down Lleida.

La empresa cuenta con un Código de Conducta Empresarial y con un Protocolo ? Declaración de Principios y Compromiso de la Dirección de la empresa, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ambos documentos forman parte del Dossier de

Bienvenida, que se entrega a todo el personal de la Organización.

**6. ¿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

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

Rigual, es consciente que una de las megatendencias en gestión empresarial, es la Igualdad y la Diversidad, elemento que forma parte de la estrategia de la Organización.

Rigual, SA, registró el pasado 08 de marzo de 2021, ante la Autoridad Laboral ? Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca, el Plan de Igualdad, con número de Expediente 22/11/0006/2021.

Hay que destacar que en el acta de la reunión de trabajo de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Rigual, SA, de fecha 01 de marzo de 2021, se establece entre otros acuerdos el siguiente:

"4.- Se acuerda que, durante la vigencia del Plan de Igualdad, se revisarán la implantación de las diferentes medidas adoptadas".

Por otro lado, Rigual, SA, ha participado en el Proyecto Target Gender Equality de la Red Española del Pacto Mundial, donde ha adquirido el siguiente objetivo:

?Rigual, S.A., adquiere el compromiso de priorizar del aprendizaje continuo para todas las mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa, así como recogerlo en su Plan de Igualdad. El objetivo es que la media de horas de formación recibidas por las mujeres sean, al menos un 20% superiores a la media global de la empresa?.

La empresa cuenta con un Código de Conducta Empresarial y con un Protocolo ? Declaración de Principios y Compromiso de la Dirección de la empresa, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ambos documentos forman parte del Dossier de Bienvenida, que se entrega a todo el personal de la Organización.

Otras de las políticas implantadas en la Organización es conseguir ser una empresa Saludable. Para ello, desde el 03 de julio de 2020, Rigual cuenta con la Declaración de Luxemburgo, expedida por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde nos comprometemos como Organización, a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo y en la gestión de la salud de nuestros trabajadores/as.

Para finalizar este apartado, queremos destacar el reporte de información que Rigual, SA, puso en marcha en 2020, con datos contables y financieros del ejercicio 2019, que es el Informe de Progreso ? Memoria de Sostenibilidad que es una de las megatendencias actuales en gestión empresarial y una herramienta que nos otorga la Red Española del Pacto Mundial. En dicho documento que se puede consultar desde la web de la Red Española del Pacto Mundial y desde nuestro Blog, trabajamos en los siguientes apartados:

- . Carta de Renovación de Compromiso con el Pacto Mundial.
- . Perfil de la entidad Rigual, SA.
- . Metodología.

. Análisis de: Empleados, Clientes, Comunidad / Sociedad Civil, Proveedores y Medioambiente.

En el apartado de Empleados ? Personas hacemos referencia a nuestras acciones impulsadas en materia de Conciliación, Flexibilidad y de Igualdad de Oportunidades.

**8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?**

SI

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

Relacionado con el TGE Pacto Mundial.

**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**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.)

- 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.
- 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.
- 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.

### **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 que realiza la organización?**

Uno de los Valores Estratégicos de Rigual, SA, es Colaborar al crecimiento y desarrollo de la Sociedad en la que trabajamos. Siendo la Sociedad ? Comunidad Local, un Grupo de Interés Clave en la Organización.

A través, de los Misión, Visión y Valores Estratégicos de la Compañía, queda claro la definición del propósito de la Organización y el porqué de su existencia, más siendo una empresa de carácter familiar, con un gran arraigo en el territorio donde está implantada y con alto compromiso con la Sociedad. Estos Valores están recogido en los diferentes Premios, Sellos y Reconocimientos que tiene la Empresa:

? Premio a la Excelencia Empresarial Cámara de Comercio de Huesca 2004. Categoría Industria.

? Premio Empresa a la Trayectoria Empresarial 2008.

? Reconocimiento Feria de Fraga ? MercoEquip 2013.

? Finalista Premio a la Excelencia Empresarial de Aragón 2013.

? Sello CEPYME 500.

? Sello Pyme Innovadora.

? Sello Pyme RSA 2020.

? Sello Pyme RSA+ 2021.

Rigual, SA, dispone de las siguientes certificaciones en materia ISO:

. Norma UNE-EN ISO 9001:2015

. Norma UNE-EN ISO 14001:2015

Un propósito que está alineado con la Agenda 2030 de Naciones Unidas, donde Rigual, SA, es Socio Signatory de la Red Española del Pacto Mundial.

La Misión, Visión y Valores de Rigual, están publicados en la página web [www.rigual.es](http://www.rigual.es) y en diferentes puntos estratégicos de nuestras instalaciones y son comunicadas a nuestros Grupos de Interés. Siempre respetando y cumpliendo los 10 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

La Estrategia de Rigual, SA, está alineada con las dos normas ISO, de Calidad y de Gestión Ambiental, y todos los procesos se encuentran documentados en el sistema de gestión PROQUO, así como los diferentes objetivos, indicadores y cuadros de mando.

Uno de los Objetivos Estratégicos de Rigual, SA, para el año 2021, es la Reducción del Impacto Ambiental, impulsado con la Línea Estratégica RSC: Estrategia Responsable, alineado con el ODS13 Acción por el Clima.

Rigual, SA, consciente de la importancia de crear Valor en la Sociedad y más en momentos como los que estamos viviendo por la COVID-19, cuando existen más problemas sociales, los cuales las empresas deben de ser responsables con las diferentes Asociaciones de la zona.

Rigual, SA, es una empresa familiar con mucho arraigo en el territorio donde se encuentra implantada, es decir, la Ciudad de Fraga (Huesca) y la Comarca del Bajo / Baix Cinca. Desde hace muchos años, Rigual ha colaborado y colabora con las siguientes Asociaciones Locales y Comarcales:

- . Asociación de Vecinos del Barrio de Litera.
- . Ayuntamiento de Fraga.
- . AECC Bajo Cinca
- . Asociación Down Lleida.
- . U.D. Fraga.
- . Club Natación Fraga.
- . DYS Bajo Cinca ? Gimnasio Fraga.
- . Hermanitas de los Pobres ? Lleida.
- . Peña Madrillista de Fraga.
- . Asociación de Vecinos y Amigos del Casco Histórico de Fraga.
- . Cáritas Diocesana Barbastro ? Monzón en Fraga.

Todo ello, pone en valor la gestión de Alianzas entre Rigual, SA y las diferentes asociaciones locales y comarcales, alienadas con la Agenda 2030 y concretamente con el ODS17 Alianzas. Un ejemplo de compartir el valor con la Sociedad que nos rodea, impulsando acciones de carácter social, cultural, deportivo, festivo, etc.

En este apartado, queremos destacar la oportunidad que ofrecemos a jóvenes estudiantes de Fraga y Comarca natural, donde pueden realizar las prácticas laborales alumnos/as de Ciclos medios y superiores de Formación Profesional, así como estudios universitarios, principalmente de las carreras de Ingenierías (ODS4).

Para ello, llevamos a cabo desde hace varios años, las siguientes acciones, mediante la firma de acuerdos y convenios con centros educativos de FP y universitarios:

- ? Contratación de jóvenes universitarios.
- ? Convenio de Prácticas de alumnos/as del Máster en Ingeniería Industrial de la Universitat de Lleida, en formato Dual.
- ? Convenios de Prácticas de alumnos/as de Institutos, en materia de Ciclos Superiores y FP Dual:
- ? IES Bajo Cinca ? Fraga (Huesca).
- ? Escola del Treball ? Lleida.
- ? Institut Caparrella / Guindàvols ? Lleida.

Muchas de las incorporaciones de persona llevadas a cabo en la empresa durante estos últimos años, se han efectuado en colaboración con el profesorado y equipo directivo del IES Bajo Cinca de Fraga (Huesca) y del Departamento de Ingeniería de la Universitat de Lleida. ODS4 - Educación de Calidad.

En septiembre de 2020, dos alumnos/as del Título de Experto Universitario en Responsabilidad Social organizado por UNIZAR y el IAF, realizaron las prácticas en Rigual, SA.

Rigual, SA, es Socio Signatory de la Red Española del Pacto Mundial desde mayo de 2020, impulsando los Objetivos de Desarrollo Sostenibles en la Planificación Estratégica de la Organización y en este caso con los Grupos de Interés: Sociedad ? Comunidad, impulsando el ODS11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles.

En enero de 2020, la empresa dentro del programa del IAF Ventana de Cooperación, constituyó el ?Club Voluntariado Rigual?, donde ha llevado a cabo las siguientes acciones alineadas con los ODS y la RSA:

- . Verano 2020: Desayunos Saludables Rigual. ODS3.
- . Navidad 2020: Recogida de Productos de Limpieza Infantil para Cáritas Fraga. ODS1
- . Febrero 2021: 1º Curso de Iniciación al Running para empleados/as de Rigual. ODS3.
- . Verano 2021: Desayunos Saludables Rigual. ODS3.

Todas estas acciones de colaboración / patrocinios con el Grupo de Interés Sociedad, se comunican por parte de Rigual, SA, a través del blog [www.rigual.es](http://www.rigual.es) y las diferentes redes sociales donde la Organización tiene presencia.

Rigual, SA, también ha tenido presencia en la prensa aragonesa, por ejemplo, el pasado mes de mayo, el Herald de Aragón, publico una noticia donde aparecía como empresa colaboradora en el diseño de un equipo respirador, en colaboración ? alianza con la empresa BSH. Aspecto también recogido en la página web del Instituto Aragonés de Fomento ? IAF.

En el Informe de Progreso ? Memoria de Sostenibilidad de Rigual, SA, correspondiente al año 2019 y publicado en 2020, en la web de la Red Española del Pacto Mundial y Blog de Rigual, hace referencia entre otro puntos, al análisis con la Comunidad / Sociedad Civil, donde se hacen públicas las acciones de la contribución de Rigual al desarrollo local, alineados con los ODS11 y ODS16, destacando la siguiente acción: ?Rigual, SA, constituyó en 2019, el "Club de Voluntariado de Rigual", una acción enmarcada dentro del Plan de Responsabilidad Social de Aragón del Instituto Aragonés de Fomento, organismo público que depende del Gobierno de Aragón?.

Queremos finalizar este apartado, acuñando el nuevo concepto en Tendencias de Gestión: Generando Valor Compartido, en este caso, con la Sociedad ? Comunidad Local.

En mayo de 2021, Rigual SA, ha realizado una encuesta con el objetivo de conocer la percepción que tiene la Sociedad ? Comunicad Local, como Grupo de Interés sobre la Marca Rigual. Una acción enmarcada en nuestro Plan de RSC y con la Agenda 2030 ? ODS11.

El tamaño de la muestra es de 12 asociaciones, llevando a cabo una serie de entrevistas

telefónicas. Se han entrevistado Asociaciones con domicilio en Fraga (Huesca) y su Comarca natural.

Los sectores encuestados de la Sociedad han sido los siguientes:

- . Sociales.
- . Educativos.
- . Deportivos.
- . Vecinales.

El cuestionario ha constado de 6 preguntas. 4 de ellas cuantitativas con puntuaciones de 1 al 5. Las 2 restantes han sido de tipo cualitativo con preguntas abiertas.

El cuestionario se ha realizado a través de Google formularios y se ha materializado de forma telefónica con un total de 12 asociaciones. La duración media del cuestionario ha sido de 5 minutos, explicando que es un cuestionario de valoración/percepción de la empresa Rigual y que sus respuestas serán usadas para el fin para el que han sido recogidas.

Se han analizado los siguientes conceptos:

- . Percepción sobre la marca Rigual: 4,58.
- . Percepción sobre empresa generadora de empleo: 4,75.
- . Compromiso de Rigual con la RSC: 4,5.
- . Compromiso de Rigual con la Agenda 2030: 4,42.

En las dos preguntas abiertas, se han recogido aspectos como:

- . Relación ? Colaboración con Rigual.
- . Nuevas ideas o propuestas de colaboración.

La puntuación media obtenida del estudio ha sido de 4,56 puntos sobre un total de 5.

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

La capacidad de la Organización para satisfacer las expectativas de su comunidad: Rigual, SA, tiene una orientación y compromiso para satisfacer aquellas expectativas y demandas de nuestra Sociedad - Comunidad Local, alienadas con nuestras acciones en materia de Responsabilidad Social y de impulso de los ODS, colaborando de manera activa con diferentes ONG ? Asociaciones que se detallan (ODS11):

- . Asociación de Vecinos del Barrio de Litera.
- . Ayuntamiento de Fraga.
- . AECC Bajo Cinca
- . Asociación Down Lleida.
- . U.D. Fraga.
- . Club Natación Fraga.
- . DYS Bajo Cinca ? Gimnasio Fraga.
- . Hermanitas de los Pobres ? Lleida.
- . Peña Madrillista de Fraga.
- . Asociación de Vecinos y Amigos del Casco Histórico de Fraga.

. Cáritas Diocesana Barbastro ? Monzón en Fraga.

El impacto que las operaciones de la organización tienen sobre la comunidad: Las acciones llevadas a cabo desde Rigual, SA, tienen el siguiente impacto sobre nuestra Comunidad:

- . Fiestas ? Tradiciones: 2
- . Solidaridad: 2
- . Solidaridad ? Deporte: 2
- . Deporte: 3
- . Cultura: 1

Por lo que respecta al fomento de las prácticas y oportunidades de Talento para Jóvenes, trabajamos con los siguientes Centros Educativos ? Universidades (ODS4):

- . Universidad de Zaragoza ? UNIZAR.
- . Universitat de Lleida ? UDL.
- . IES Bajo Cinca ? Fraga (Huesca).
- . Escola del Treball ? Lleida.
- . Institut Caparrella / Guindàvols ? Lleida.

Este impacto lo medimos a través de nuestras diferentes redes sociales, web y blog, todo ello con la herramienta Google Analytics.

En la herramienta PROQUO sistematizada en la empresa, llevamos el análisis y seguimiento del siguiente indicador: N.º de Acciones en materia de RSA ? ODS, con un cumplimiento durante el año 2020 de un 73,33%.

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

Todas estas actuaciones se llevan a cabo dentro del Plan 2021 de Acción Social de Rigual, SA, y se realizan con carácter anual, a excepción de las relacionadas con los Clubs Deportivos, que van desarrolladas en función a su temporada, que suele abarcar dos ejercicios.

Las acciones / actividades programadas por el Club Voluntariado de Rigual, se llevan a cabo de manera trimestral.

Por otro lado, como se ha demostrado durante el período de la pandemia de la COVID-19, nos hemos adaptado a las necesidades y demandas del voluntariado y sobre todo, a las solicitudes de Asociaciones de carácter Social que han necesitado de un mayor apoyo.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

La Cultura, es el bien máspreciado que puede tener una sociedad. Por ello. Rigual, como empresa familiar constituida en 1957, tiene un especial cariño por el Casco Histórico de Fraga, un casco que es testimonio y huella de las culturas, árabes, judías y cristiana.

En la Calle Santa Quitería de Fraga (Huesca), en pleno corazón del Casco Histórico el Sr.

Pablo Rigual y su esposa, Doña Luisa Isabal junto con sus hijos mayores, instalaron en 1957, el primer taller dedicado a la actividad de herraduras de caballerías y la construcción de carros de madera.

Posteriormente, la empresa ha ido creciendo hasta sus actuales instalaciones productivas en la zona industrial del Barrio de Litera de Fraga.

Por ese motivo, desde la familia empresarial Rigual, siempre ha existido una cierta efectividad por el Casco Histórico y por el Barrio de Litera.

Como acciones que ayudan a mantener la cultura en general, las tradiciones y recuperar nuestra historia fragatina y aragonesa, la empresa lleva a cabo las siguientes:

a) Concurso de Pintura Rápida Ciudad de Fraga: Rigual, es uno de los patrocinadores de dicho concurso, que tiene como objetivo. recoger el patrimonio y rincones del Casco Histórico de Fraga, a través de la pintura.

Durante las diferentes ediciones la empresa, ha ido adquiriendo uno de los diferentes cuadros ganadores, que se encuentran expuestos en las oficinas de Rigual.

Este año 2020, se celebrará la 20ª Edición de dicho concurso, convocado por la Asociación de Amigos y Vecinos del Casco Histórico de Fraga.

Esta es una iniciativa que aparte de colaborar en el desarrollo cultural de la Ciudad de Fraga, pone en valor nuestro patrimonio y permite recorrer el Casco Histórico a través de rutas turísticas organizadas durante esos días, así como una exposición de todos los cuadros participantes durante los días de las fiestas patronales de la Ciudad, coincidiendo con la Virgen del Pilar. (ODS11).

La otra acción de mantener las tradiciones y fiestas populares en la que colabora Rigual, es la siguiente:

b) Fiestas anuales del Barrio de Litera de Fraga. Unas fiestas populares que se vienen desarrollando desde el año 1976 y Rigual, ha colaborado en todas sus ediciones. El Barrio de Litera de Fraga, es un barrio diseminado perteneciente a la Ciudad de Fraga, donde viven unas 110 familias. El Barrio cuenta con Local Social, Escuela, Biblioteca, Capilla, pabellón deportivo y zona verde, siendo estos espacios, un punto de unión entre todos los vecinos (ODS11).

Las fiestas populares del Barrio de Litera, que se celebran durante el mes de septiembre de cada año, albergan una merienda con pan y sardina, donde participan más de 1.000 personas y cuenta con la actuación de la Rondalla de Peña Fragatina, uno de los grupos culturales más importantes de Fraga y Comarca.

Ambas iniciativas culturales y de fiestas tradicionales - populares, son comunicadas a través de las redes sociales de Rigual.

Las dos acciones culturales en las que colabora Rigual, están alineadas con el ODS11 - Ciudades y Comunidades Sostenibles.

Estas actividades se han visto afectadas por la COVID-19, manteniendo Rigual, el compromiso de colaboración y de apoyo, una vez las restricciones de la pandemia lo permitan.

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

En el ámbito Cultural, Rigual, SA, colabora con las siguientes entidades:

- . Concurso de Pintura Rápida Ciudad de Fraga: Asociación de Amigos y Vecinos del Casco Histórico de Fraga (Huesca).
- . Fiestas Populares del Barrio de Litera: Asociación de Vecinos del Barrio y Comisión de Fiestas.
- . Cabalgata de Reyes - Parque Infantil Lapislazuli: Ayuntamiento de Fraga.

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

Todas estas acciones, se organizan con carácter anual, durante en las siguientes fechas:

- . Fiestas Populares del Barrio de Litera de Fraga (Huesca): Septiembre.
- . Concurso de Pintura Rápida Ciudad de Fraga: Octubre.
- . Colaboración / Patrocinio Parque Infantil de Navidad Lapislazuli: Diciembre.
- . Colaboración Cabalgata de Reyes: Enero.