

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FERTINAGRO BIOTECH, S.L.**

CIF:B44180941

Polígono la Paz. C/ Berlín 185

44195 - Teruel

Teruel

### DATOS INICIALES

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

29-09-2023

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

1213 personas a cierre 2022

### 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.**

Dentro de los Planes de Igualdad de las diferentes empresas del Grupo, se establecen medidas específicas en conciliación para promover una igualdad de género y de oportunidades para conciliar vida laboral y personal. Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar., se establecen medidas para promover una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la tarea del cuidado del familiar.

**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**

A través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se realiza la valoración del grado conocimiento y de satisfacción de las medidas implantadas en materia de conciliación en las distintas empresas del Grupo

**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 realiza un seguimiento de los planes de Igualdad y por lo tanto de las medidas establecidas en este plan en materia de Conciliación. La Comisión de seguimiento se reúne con una frecuencia semestral para realizar, entre otras funciones, el seguimiento de las medidas previstas, seguimiento de los resultados cuantificables y seguimiento de su ejecución y grado de implantación.

### **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://horariosenespana.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.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Teletrabajo en caso de necesidad

### **¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

No se ha indicado "otras medidas"

## **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.**

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 14. Otros

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

A través de un nuevo proyecto de cuidados a las personas que forman parte del Grupo, se pone en marcha desde las direcciones de Administración y Personas, para facilitar el desarrollo profesional de las hijas e hijos y familiares de quienes trabajan en las empresas del grupo. Este proyecto pretende facilitar la empleabilidad de jóvenes talentosos que buscan un proyecto profesional en los ámbitos de la dirección de empresas, económicas, derecho o FP superior en administración y gestión o informática y comunicaciones.

### **¿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.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?**

No se ha indicado "otras medidas"

## **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? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más**

**personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

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

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

y los códigos de acuerdo localizador so:

44100192112022

44100212112022

44100202112022

44100232112023

21101182112023

**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.**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se cuenta con una Comisión Paritaria de Seguimiento constituida por la Dirección de la Empresa y un miembro de cada una de las Representaciones Sindicales firmantes, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes, y en donde se analizará la consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad. Dentro de las competencias de esta Comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

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

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

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

El grupo Tervalis creo en el año 2005 una Fundación sin animo de lucro: Fundación Tervalis, que gestiona dos centros especiales de empleo para personas con discapacidad y una Empresa de Inserción para ocupar a personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión generando en 2022 empleo a 102 personas.

Las empresas del Grupo Fertinagro contribuyen a la financiación de la Fundación mediante donaciones voluntarias, con la adquisición de los productos o servicios de los Centros especiales de empleo y con acciones de voluntariado. en el ejercicio 2022 la aportación de

las empresas de Grupo Fertinagro a la Fundación Tervalis fue de 903.330 euros.

**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, 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.**

Pacto mundial y Responsible Care

**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.
- 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.

### **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.
- 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?**

Hace algo más de 3 años uno de los Centros Especiales de Empleo de la Fundación Tervalis inició la actividad fabricación de productos ecológicos a base de lavanda como jabones, colonias, mikados, etc...y se ofrece la posibilidad a las personas que trabajan en el grupo de adquirir, por un precio solidario estos productos. Con esta acción el interesado/a no sólo consume de manera sostenible y saludable, sino que aporta una cuantía económica que revierte en la propia Fundación, suponiendo esto una acción más de la RS de Fertinagro.

Como se ha comentado anteriormente todas las empresas del Grupo Fertinagro contribuyen a la financiación mediante donaciones voluntarias, con la adquisición de productos o servicios de los Centros especiales de Empleo y Empresa de Inserción y con las acciones de voluntariado: todos los trabajadores del Grupo Fertinagro tienen en sus objetivos anuales unas horas de labores de voluntariado que deben realizar en la Fundación, principalmente se realizan en el banco de Alimentos que gestiona dicha fundación.

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

Fundación Tervalis, perteneciente al Grupo al que pertenece Fertinagro Biotech (Grupo Tervalis)

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

Todos los empleados de Fertinagro Biotech cuentan dentro de sus objetivos salariales realizar jornadas de voluntariado y acción social. Concretamente, existe la posibilidad de hacer una semana de voluntariado en alguno de los centros de la Fundación Tervalis, ó en el Banco de Alimentos que también gestiona La Fundación Tervalis., con el objetivo de ayudar en las tareas cotidianas de todos los trabajadores de la Fundación, que cuentan con algún tipo de discapacidad. El propósito de estas jornadas es fomentar la cooperación y el trabajo en equipo formando a los trabajadores en economía social, así consiguen valorar la importancia de contar con los equipos diversos e inclusivos

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

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

El Grupo dispone de una Política no formalizada de patrocinios y donaciones e intenta contribuir con el desarrollo cultural y deportivo de su entorno local. En el ámbito deportivo se contribuye con aportaciones a entidades locales como el Club Voleibol Teruel, el Club Deportivo Teruel, y se organizan eventos como el Jamón Bike de Calamocha. Así mismo se contribuye al desarrollo cultural local con la participación en el 800 Aniversario de los Amantes de Teruel, en la Feria del Libro de Teruel, y el Premio Aragón Goya 2017.

Respecto al sector agroalimentario y rural, característico de Aragón, se contribuye con una difusión de la importancia del valor de nuestra tierra para realizar bioeconomía como elemento dinamizador del entorno turolense y aragonés.

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

El Grupo cuenta con la Cátedra Bioeconomía y Sociedad Tervalis en Teruel, centrada en la investigación y desarrollo de la cultura en nuestro territorio desde el entorno educativo en el cambio hacia una Bioeconomía, comprometiendo a la sociedad en una economía circular y colaborativa. Además, cuenta con diferentes alianzas públicas y privadas en Aragón, por ejemplo con FEQPA (Federación De Empresas Químicas Y Plásticos De Aragón) En 2022 se ha optado por el Sello Aragón Circular, pendiente de resolución.

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

Anualmente