GOBIERNO DE ARAGON
Departamento de Economía, Empleo e Industria

Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

C/ Teniente Coronel Valenzuela, 9
50071 Zaragoza (Zaragoza)

# RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

**Empresa evaluada**

**ARCELOR MITTAL TB ZARAGOZA, S.L.**
CIF:B50791482
Polígono Industrial El Pradillo II, Parcela 9.
C/General Motors 7.
50690 - PEDROLA
Zaragoza

## PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

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

Nuestra plantilla está formada por 84 trabajadoras y trabajadores ampliamente motivados y comprometidos con nuestra organización. Contamos con una rotación bajísima por no decir inexistente prácticamente, y la media de antigüedad es de trece años, El 35% de la plantilla tiene más de 18 años de antigüedad, habiendo empezado la andadura de ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza hace 21 años..

## 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.**

ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza se compromete a crear un ambiente positivo de trabajo donde todas las personas se sientan bienvenidas, respetadas y escuchadas, y donde puedan desarrollar todo su potencial independientemente de su raza, color, sexo, edad, religión, origen nacional o étnico y la discapacidad.
ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza asume el compromiso de asegurar que cada uno de sus trabajadores sea tratado de forma equitativa y digna. Por consiguiente, no se tolerará ninguna práctica discriminatoria.
Dentro de este procedimiento se incluyen las siguientes acciones; Horario de verano, horarios de entrada y salida con flexibilidad, lactancia, posibilidad de jornada adaptada, teletrabajo, adecuandolo a las necesidades personales de los trabajadores y trabajadoras.

**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**

En la encuesta de satisfacción anual se analiza el grado de felicidad que muestran los empleados por este y por otros aspectos. Los criterios y cuestiones son iguales para cada

localización, la información y resultados son reportados a cada factoría con el objetivo de que el Director de Planta establezca los correspondientes planes de acción y ponga de manifiesto los resultados a todos los trabajadores.
La encuesta de ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza, mide las siguientes dimensiones o atributos: Health & Safety, (Seguridad y Salud) Change Management, (Gestión del Cambio), Decision Making, (Toma de Decisiones), Results Orientation, (Orientación a los Resultados), Strategic Thinking, (Pensamiento Estratégico ), Team Work, (Trabajo en equipo), Stakeholder orientation, (Orientación a las partes interesadas), Effective Communication, (Comunicación efectiva), Learning and development, (Aprendizaje y desarrollo), Job Satisfaction & Engagement, (Satisfacción en el trabajo y compromiso).
Recientemente hemos incluido otro sistema de encuesta que realiza preguntas diarias a los trabajadores sobre su día a día.
En base a los resultados obtenidos establece grupos de trabajo o equipos de mejora, coordinados por RRHH, para abordar los resultados de la encuesta, de manera se establezcan acciones de mejora que ayuden a conseguir un entorno de trabajo mejor, agradable y motivador, contribuyendo al desarrollo de la cultura corporativa

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

NO

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

No se realiza de forma específica pero hay un apartado concreto dentro de la encuesta anual de satisfacción, el apartado de "Satisfacción y compromiso".

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO 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.
- 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.

- 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?**

Posibilidad de realizar la jornada laboral en teletrabajo en determinadas circunstancias. Derivado de la circunstancia del COVID, nos hemos dado cuenta que es posible que algunos puestos desarrollen su trabajo desde sus domicilios. A pesar de que la incidencia del COVID ha descendido, esta media continua vigente en algunas circunstancias.

**¿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
- 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 tenemos 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.**

- 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.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No tenemos otras medidas.

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

- 8. Otras medidas

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

Posibilidad de adaptación de horarios y turnos para poder conciliar la vida laboral y familiar.

## 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, un conjunto de medidas

**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.**

El grupo ArcelorMittal dispone de un plan de Igualdad en el que estamos incluidos. Está pendiente de validación y en breve será publicado en su página Web.
Por ahora está en curso pendiente de aprobación de la comisión paritaria

**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.**

Se realiza la contratación de trabajadores con discapacidad (1 trabajador por cada 50 trabajadores) tal y como nos indica la LISMI. Adicionalmente, se realiza el lavado de ropa de los trabajadores por un centro especial de Empleo e insercción.

**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.**

No se realiza de forma concreta, pero en las encuestas diarias que realizamos con la plataforma Blipol aparecen estas cuestiones, al igual que en la encuesta de clima anual.

**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.**

La implicación y compromiso de la cadena de mando en nuestros principios es indiscutible. La ética y la integridad son una seña de identidad que caracteriza la forma en que gestionamos nuestras actividades en ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza; constituyen una parte fundamental del ADN de nuestra empresa. Con el fin de reforzar aún más nuestro compromiso en este sentido, todos los trabajadores deben aplicar y promover en su trabajo cotidiano los tres principios fundamentales de:
1. Honestidad y transparencia.
2. Respeto y dignidad.
3. Ejemplaridad.
La falta de integridad puede tener graves consecuencias, tanto para la persona que infrinja

los principios de integridad como para la empresa. Para las personas, el incumplimiento de las normas aplicables puede llegar a derivar en responsabilidades penales; y para la empresa, los problemas de falta de integridad pueden causar daños a su reputación y pérdidas económicas

**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.
- 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.
- 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.)
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

**Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 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.
- 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.
- 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**

Sin respuesta

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?**

Somos conscientes del impacto que genera nuestra actividad en el entorno local, por lo que consideramos de vital importancia escuchar a los grupos de interés para encontrar las respuestas a sus expectativas. Pensamos que la vía más efectiva para conseguirlo es mediante un diálogo permanente que permita la creación de valor para el conjunto de la sociedad. Un valor que se traduce en puestos de trabajo, oportunidades de negocio para las empresas locales, mejores infraestructuras para la comunidad o las inversiones para minimizar el impacto medioambiental. Creemos en la inversión social y apoyamos las iniciativas locales que resulten sostenibles y potencien el desarrollo económico y social a largo plazo. Una estrategia que refleja nuestro compromiso de crecimiento sostenible.
Retos y oportunidades
Nos enfrentamos ante dos retos, escuchar activamente y responder a las expectativas que la sociedad tiene de nosotros.
? Hemos creado herramientas para poder escuchar a los grupos de interés y saber que es lo que quieren de nosotros. ArcelroMittal creó los Comités de Relaciones con la comunidad hace ya unos años. En estos Comités se reúnen periódicamente los Stakeholders más importantes de la compañía y es el foro donde se les escucha y se recoge sus solicitudes
? Para responder a esas expectativas que las comunidad tiene puesta en nosotros lanzamos planes de acción dirigidas a esas áreas importantes en la comunidad

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

Un total de 16 ONG se han beneficiado de los planes de acción social impulsados por ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza S.L desde su inicio. La mayor parte de ellas están centradas en la investigación o el tratamiento de enfermedades, mitigar la pobreza... mientras en otros casos han canalizado las campañas de donación de alimentos, o sangre organizadas internamente.
Con nuestro proyecto "Hora solidaria" que Cumple ODS 17 meta 17.17 y 17.16, por séptimo año consecutivo, la dirección de Tailored Blanks Zaragoza ha propuesto a sus

empleados colaborar con tres proyectos altruistas donando el valor de una hora extra de su trabajo y se compromete a doblar su contribución solidaria.
Estamos especialmente orgullosos de nuestro proyecto ?Hora solidaria?. En 2020 realizamos la sexta edición de este proyecto, que surgió para que también los trabajadores pudieran participar de la solidaridad. En muchas ocasiones la ajetreada vida que llevamos nos impide ser solidarios. Con la ?hora solidaria? los trabajadores pueden donar alguna hora que en ocasiones realizan de más para cumplir con alguna necesidad de la Empresa. Se valora el precio de esa hora y por cada hora que el trabajador, la empresa aporta una más. Seleccionamos los proyectos que financiamos de entre los que nos presentas los trabajadores, a final de año, coincidiendo con el día del voluntariado, entregamos las donaciones a las ONG?s seleccionadas que nos acompañan y nos presentan sus proyectos. Esta jornada resulta siempre muy emotiva.

Las entidades con las que se ha colaborado son las siguientes; Orfanato Brasil/AMAGEMA/ADIRAE/Asociación la Salle/ Hospital Ghana/ Araprem/Arbada/ Federico Ozanan/ Aragua/Hospital San Juan de Dios/ AECC / Hijas de la Caridad / Fundación Adecco /Estrella de la Mañana/CONEX.
En muchas de estas asociaciones hay muchos de nuestros trabajadores colaborando, son ellos quien nos han hecho conocer su labor, y de esta forma han optado a la donación de nuestro programa "Hora solidaria",

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

Realizamos los siguientes proyectos de manera anual, Hora Solidaria, Donación de sangre, donación de alimentos, campaña vacunación GAVI, donación de equipos informáticos. Si alguna organización nos propone alguna donación o colaboración para algún acción, también se colabora de la manera que sea posible ( aportando voluntarios, medios..)

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Cualquier visión de futuro sobre una sociedad sostenible debe tener la ciencia y la tecnología entre sus pilares. A medida que las empresas sigan demandando perfiles profesionales de este tipo será más complicado competir por atraer a los trabajadores mejor cualificados. Asegurar que tenemos a los mejores talentos y somos capaces de inspira a los líderes del futuro es un reto estratégico.
Retos y oportunidades
Las habilidades asociadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) son fundamentales para garantizar el desarrollo sostenible. Sectores como el nuestro, la industria automotriz, necesita disponer de ingenieros para desarrollar métodos de producción más sostenibles y ser capaces de aportar soluciones en forma de acero que contribuya a ese desarrollo sostenible.
La edad media de nuestros trabajadores aumenta, y a medida que las generaciones actuales avanzan hacia la jubilación corremos el riesgo de perder los conocimientos y habilidades que han desarrollado durante toda su etapa laboral. En paralelo, cada vez hay menos jóvenes que se decantan por estudiar ramas técnicas y científicas, una circunstancia que tiene como resultado la escasez de talento disponible. La industria

necesita rodearse de personas notables habilidades STEM, ya que están llamadas a generar las nuevas ideas y los productos innovadores con los que materializaremos nuestra contribución en beneficio del desarrollo sostenible

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

En todas las plantas de ArcelorMittal en España se han identificado e impulsado programas STEM específicos para abordar las necesidades actuales de las comunidades locales. En ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza llevamos años apostando fuertemente por promover las actividades STEM en nuestra localidad. De la mano del instituto SXXI de Pedrola, se han llevado a cabo gran número de acciones en pro de estos contenidos. También se desarrollan proyectos con colegios y universidades, para tratar de incentivar a los estudiantes a elegir asignaturas STEM, a partir de aquí, una de nuestras responsabilidades debe ser ocuparnos de la selección de los más aptos en estas áreas de conocimiento. Como parte del ciclo reciproco, no solo prestamos ayudas a la enseñanza y apoyo tecnológico, sino que invitamos a los estudiantes a visitar nuestras instalaciones para que reciban de primera mano una imagen del escenario real en el que , en un futuro, querremos que pongan en práctica las habilidades para las que les hemos ayudado.
De esta forma, siguiendo nuestro plan estratégico, nuestra gran oportunidad se encuentra en los centros educativos, desde colegios, pasando por institutos y llegando a las universidades. Es en estos espacios en los que nuestro apoyo debe ser máximo para cooperar con la generación de talento que con posterioridad se incorporará a las empresas para liderar la transformación futura
Además hemos participado durante dos años de forma consecutiva en el proyecto Come2Industry, de la mano del Gobierno de Aragón y del Caar, Cluster de Automoción de Aragón, para la promoción de estudios técnicos entre los jóvenes. Promocionando la FP entre los estudiantes con el objeto de formar los profesionales del mañana.

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

Realizamos proyectos anuales, como los desarrollados con el IES S XXI con los premios ArcelorMittal. Participamos en las iniciativas del Caar y también colaboramos con la Universidad de Zaragoza en la realización de visitas de alumnos de estudios superiores.
Lanzamos de manera anual el proyecto del Instituto de Pedrola (Premio ArcelorMittal IES SXXI) y el proyecto Come2Insdustry con el Caar. De la misma forma participamos en todos los proyectos que nos propone la Universidad de visitas, charlas, foros....etc.