Instituto Aragonés de Fomento (IAF)

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

RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

CIF:

-

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Se dispone de un Plan de Conciliación de la vida personal y familiar en el que se establecen objetivos así como las distintas medidas llevadas a cabo dentro del seno de la empresa.
Además, dentro de la Política de Relaciones con los Trabajadores, se hace referencia a la "conciliación de los intereses personales y familiares de los trabajadores y trabajadoras".

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Anualmente, se realiza una encuesta de Clima Laboral en la que se evalúan los aspectos relacionados con la Conciliación de la vida personal y familiar.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de conciliación?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Anualmente, se realiza una encuesta de Clima Laboral en la que se evalúan los aspectos relacionados con la Conciliación de la vida personal y familiar.
A partir de los resultados de la encuesta de Clima Laboral, se lanza un plan de acciones anual.

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿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 empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

Horario flexible en caso de hospitalización de familiar

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la empresa?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- Formación online
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- Otros

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

VIA-T gratuito

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida
- Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- Seguros vinculados con la salud
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc
- Anticipos, préstamos ?
- Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros

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

Inclusión de seguro privado para el trabajador en nómina con beneficios económicos
Vacunación contra la gripe en las instalaciones
Seguro de vida
Financiación tratamientos para dejar de fumar
Fruta gratuita los jueves
Gimnasio en las instalaciones disponible para los trabajadores
Financiación de carreras y otros eventos deportivos
Reconocimientos médicos anuales (sin ser obligatorios) en las instalaciones de la empresa que ayudan a llevar un seguimiento del estado de salud del trabajador.
Tarjeta mi salud de QuironPrevención que permite acceder a distintos servicios en unas condiciones preferentes.

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Otras medidas

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

Salario garantizado todos los días en caso de baja médica por contingencias comunes

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

De acuerdo con lo establecido en la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el VI Acuerdo Marco de ArcelorMittal España S.A. incorpora un Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ArcelorMittal España.
Entre sus objetivos se encuentran:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral el mismo trato y oportunidades a todos los niveles.
2. Promover, en aquellos casos en que sea factible, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.
3. Promover una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.
4. Promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, en igualdad de criterios de mérito y capacidad contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
5. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales

aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
6. Prevenir la discriminación laboral y el acoso laboral y sexual estableciendo un protocolo específico de actuación para el supuesto de que se produzcan este tipo de situaciones.

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

ArcelorMittal cuenta con una Política de Diversidad e Inclusión debidamente implementada y comunicada. Esta política establece como objetivo el respeto a la diversidad y la inclusión de todos sus empleados, entendiendo la diversidad de género, edad, cultura, nacionalidad, habilidad y entorno social.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

El propio Plan de Igualdad establece la creación de una Comisión de Igualdad, que tiene entre sus cometidos el análisis, la fijación de indicadores de seguimiento y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas

trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.

- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relacionales laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.
- 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.
- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Proyecto Hora Solidaria.
El Proyecto Hora Solidaria supone una donación económica, tanto por parte de la plantilla de ArcelorMittal Tailored Blanks Zaragoza (en adelante, ArcelorMittal) como por parte de la propia empresa, a proyectos solidarios llevados a cabo por distintas asociaciones.
Los trabajadores y trabajadoras de ArcelorMittal donan una hora extra de su trabajo. Por cada hora que dona un trabajador, la empresa donará el coste de la hora extra incluido el coste de la seguridad social. Es decir, la empresa donará la hora que no cobre el empleado más el mismo importe aportado por la empresa.
La idea es que la empresa done el doble de dinero del que donen los empleados de manera individual.

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

Las tres organizaciones con las que se han trabajado este año son:
- Aragua: una asociación sin ánimo de lucro que tiene por objetivo general la inclusión social de las personas con diversidad funcional, fomento de la autonomía y por tanto, la prevención de la dependencia a través del deporte, concretamente la natación.

- Fundación Federico Ozanam: financiación del Proyecto concilia para ayudar a mujeres que han sufrido malos tratos mediante la realización de talleres de empleo para favorecer su inserción laboral.

- ARBADA: asociación de familiares de enfermos de la conducta alimentaria: anorexia y bulimia

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

Anualmente con distintas organizaciones

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

- Premios ArcelorMittal: impulsar la capacitación técnica de jóvenes estudiantes de Formación Profesional ofertando, a los alumnos de Grado Superior de Mecatrónica

Industrial del I.E.S. Siglo XXI de Pedrola un contrato laboral de una duración de 6 meses y a los alumnos de Grado Medio una visita a la planta de I+D de ArcelorMittal Avilés.
- Prácticas laborales en ArcelorMittal Zaragoza para jóvenes titulados.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Alumnos y alumnas del I.E.S. Siglo XXI (Pedrola) y la Universidad de Zaragoza.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anualmente