Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INGENIERIA Y APLICACIONES SOLARES ZARAGOZA 2005, S.L.
CIF:B99068405
C/Argualas nº:40. 1ºD
50012 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Este cuestionario se ha comenzado a trabajar en abril 2023.
En agosto 2024 se revisa su información para su actualización y presentación en septiembre 2024.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A fin del mes de junio 204, Ingeniería e instalaciones solares Zaragoza 2005 reporta 80 personas en plantilla

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.

IASOL aplica políticas de personas que favorecen la conciliación de las personas trabajadoras, como horario en jornada intensiva, la flexibilidad horaria, y la modalidad de trabajo híbrido (presencial - teletrabajo) para facilitar el horario en que cada empleado/a pueda elegir y facilitar su conciliación
Así mismo, la empresa ofrece a sus trabajadores y trabajadoras beneficios de retribución flexible como el servicio de guardería, seguro médico para la familia de primer grado, bonos de transporte público, favoreciendo con ello el crecimiento y la estabilidad de las familias que forman parte de nuestra organización.

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 junio 2024 realizamos la encuesta de clima laboral a toda la plantilla, donde se integraron preguntas a cerca de la conciliación persona, familiar y laboral siendo el

resultado muy positivo.
A final del año 2023 se realizó la firma y a continuación el registro del plan de igualdad, mediante el cual IASOL visibilizar la conciliación y visibiliza los registros. Este plan se establece un seguimiento de las medidas que realizamos.
En el año 2022 la empresa ha implantado una plataforma para la comunicación interna y acceso de información de las personas trabajadoras (ENDALIA) con la que conseguimos dar visibilidad a la flexibilidad horaria de la plantilla.
Dada la importancia de la conciliación en nuestras organización, en cada encuesta de clima laboral hay un aparatado dedicado a este factor, para que las personas trabajadoras la puedan valorar y la empresa continuar avanzando con las propuestas y valoraciones recibidas.

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

Periódicamente realizamos evaluaciones formales a través de la encuestas de Clima laboral
Adicionalmente obtenemos información complementaria a este seguimiento mediante otros canales Informales. La empresa tiene una estructura de organización con vías de comunicación transversales que permiten a las personas empleadas el acceso directo a la dirección, para la propuesta abierta de las necesidades y nuevas medidas de conciliación personal.
Nuestros trabajadores saben que pueden hablar con nosotros abiertamente. Se facilita la interacción y relación de las personas trabajadoras de la organización mediante:
- Promoción de celebraciones personales, culturales y profesionales
- Reuniones en las salas de descanso
- Conversaciones en el puesto de trabajo
- Buzón de sugerencias
A través de las cuales obtenemos información constante y continuada que nos permite hacer seguimiento de la conciliación y del clima laboral en la empresa.

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.).
- 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
- 12. Otras

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

Para el personal de oficina disponemos de la posibilidad de realizar trabajo híbrido (presencial - teletrabajo)
Desde noviembre 2023, se aplica en IASOL el procedimiento interno de Teletrabajo, documentado como IT-013, con el objeto de regular las condiciones para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no regular o home office por las personas trabajadoras de la empresa.
Se está trabajando en mejorar las condiciones de la jornada flexible para los empleados/as

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

Se facilita el desplazamiento al puesto de trabajo a las personas que trabajan en obra en vehículos colectivos de la empresa.
Los tiempos de desplazamiento y viajes se contemplan dentro de la jornada laboral

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.

- 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 ?
- 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.

- 14. Otros

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

Fomento de actividades deportivas y alimentación saludable: participación en eventos deportivos de empresa, canasta semanal de fruta de temporada para consumo en el puesto de trabajo
Celebraciones empresariales con invitación al 100% de los empleados
Se fomenta la participación en los eventos populares de ATADES, con los que se trata de sensibilizar en cuestiones que afecten a su vida personal o familiar, la inclusión social y la mejora en la distribución de las aceptaciones sociales

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

La empresa mantiene la comunicación abierta con todas las personas trabajadoras, en caso de que se formule alguna propuesta se valora por parte de la dirección y se adopta la mejor decisión para ambas partes

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.

Registro REGCON, CODIGO: 90136512112024

Entre las medidas para la igualdad implementadas en IASOL se encuentran:
- Hacer visible el compromiso de la empresa con el valor de la IGUALDAD
- Publicación de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo,
- Realización de auditoría salarial con carácter bienal
- Realización de una política retributiva equitativa estableciendo horquillas salariales para cada puesto de trabajo

- Buzón de quejas y sugerencias
- Canal de denuncias en desarrollo para su inminente puesta a disposición de las personas

Complementariamente, IASOL ha trabajado en la realización de un protocolo de prevención para cualquier tipo de a acoso: Sexual, por razón de sexo, laboral o al colectivo LGTBI que está igualemnte implantado en la empresa desde inicio de 2024

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.

Los procesos definidos en IASOL forman parte de su sistema integrado de gestión, al amparo de su política integrada.
El sistema integrado de gestión promueve la mejora continua mediante la revisión y auditoría interna & externa de cada proceso.

Se ha registrado el plan de igualdad de acuerdo a De acuerdo al RD 901/2020
La mesa de igualdad de IASOL tiene planificadas reuniones periódicas para dar seguimiento a las acciones definidas en el plan de igualdad

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.

Fomentamos la integración de personas con discapacidad mediante la contratación de servicios auxiliares y servicios para nuestros proyectos a entidades que trabajan con colectivos desfavorecidos y personas con necesidades especiales.
Durante 2023 ya hemos firmado 2 contratos con organizaciones que trabajan con estos colectivos.
Facilitamos la contratación de personas con discapacidad visibilizando prioritariamente las candidaturas con personas con barreras de inclusión, si cumplen con los requisitos y habilidades solicitadas para el desarrollo de las funciones.

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

La política integrada de gestión de IASOL, firmada en marzo 2020 recoge objetivos de igualdad y no discriminación en todos estos términos: Promover y llevar a cabo una gestión basada en principios de igualdad entre géneros y de no discriminación por motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, lengua, ideología, religión o creencia, sindicación, sexo, orientación sexual, discapacidad, estado civil, edad, filiación o apariencia personal.

Complementariamente, en marzo 2023 IASOL ha firmado la CARTA DE LA DIVERSIDAD promocionada por la Fundación Diversidad cuyo compromiso confirmamos públicamente.
Durante 2024, estamos colaborando con la Fundación Adecco en la selección de personal, que trabajan perfiles tanto de discapacidad, como personas en riesgo de exclusión social, colectivos desfavorecidos, víctimas de violencia de género, etc. También hemos colaborado con ellos en algún taller sobre discapacidad e integración laboral.

A la vista del contexto actual de IASOL en el que:
? cada vez más los trabajadores de obra son de distintas nacionalidades
? IASOL comienza a dar sus primeros pasos internacionalmente
? Y sobretodo, considerando que el componente principal de nuestras instalaciones (paneles FV) proviene de Asia, donde no podemos actuar socialmente

IASOL ha solicitado la participación de en la Organización Internacional del Trabajo, a través de la suscripción a Global Coalition form Social Justice. La OIT está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente. La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.
O, también existe la posibilidad de vincularse a objetivos específicos como acabar con la esclavitud moderna y el trabajo infantil

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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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.)
- 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.
- 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.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se

definan 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.
- 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

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Hemos participado activamente en el programa de EL BOSQUE DELOS ZARAGOZANOS, compartiendo además una jornada de plantación de árboles en las que participamos 15 empleados hasta un total de 30 personas.
Hemos participado en el RETO SOCIAL: 12 horas NON STOP en favor de APASCIDE para visibilizar a las personas con sordoceguera
Impulsamos además la participación voluntaria en jornadas y torneos deportivos por causas solidarias: partido de futbol solidario ASPANOA, carrera de empresas
Además, IASOL participa eventos solidarios deportivos tratando de maximizar la participación de los empleados y sus núcleos familiares. IASOL fomenta la participación de los eventos que nos alcanzan, en especial los promovidos por ATADES. Hemos participado en la carrera solidaria 2024 y proyectamos hacerlo en el futuro.

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

EL BOSQUE DE LOS ZARAGONZANOS, Comunidad por el clima
Grupo ATADES: Logística social y Gardeniers
En 2023, la identificación de las entidades beneficiarias se lideró mediante una propuesta

abierta a los empleados en su participación un CONCURSO DE IDEAS de mejora, cuyos ganadores seleccionaros dos de las entidades a las que irían destinadas estas aportaciones.
Nos sentimos muy orgullosos de confirmar que, como resultado de este proceso en 2023, se han realizado a portaciones a: Banco de Alimentos, Parroquia de Santa Engracia, Atades, Cruz Roja, Unicef, Fundación Scouts Griébal y a Fundación El Reino de las Abejas.

Y años anteriores:

NIPACE (Fundación de ayuda a Niños con Parálisis Cerebral)
ATADES (Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual)
ADPLA (Asociación de personas con Linfedema en Aragón)
APASCIDE
ASPANOA
FADEMA (Fundación Aragonesa de Esclerosis Múltiple)
AECC (Asociación Española contra el Cáncer)
BRISA DE MARIPOSAS (Asociación apoyo en el duelo de la pérdida gestacional y neonatal)
PARROQUIA DE SANTA ENGRACIA de Zaragoza
HERMANDAD DEL REFUGIO de Zaragoza

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

Las ONGs promueven sus jornadas para visibilizar sus misiones y asistimos según sus propuestas, con frecuencia anual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Debido a que nuestra actividad requiere también movimientos de suelo es posible que en una de estas ocasiones se descubran restos arqueológicos, en este caso según la Ley De Patrimonio Histórico Español Título IV Artículo 37 punto 1, que establece que en caso de encontrar dichos restos y tener que llevar a cabo una prospección se debe proceder a realizar un estudio y catalogación de los restos con su respectivo equipo arqueológico con el fin de discernir si se trata de un potencial Bien de Interés Cultural (BIC) o no. En ambos casos se contactaría con un equipo de profesionales que nos ayuden a hacer esta evaluación, y en caso de ser BIC se procedería a buscar otro emplazamiento para el proyecto puesto que la obra quedaría paralizada por el Estado
Durante los trabajos realizados en 2023 se ha realizado varios planes de vigilancia arqueológica, y según lo prescrito se han realizado las catas de terreno necesarias para satisfacer los requisitos de las autoridades y responsables arqueológicos al mano. De hecho, se han hallado e identificado varios restos de la edad de Bronce con los que se va a favorecer una publicación técnica por parte de la entidad investigadora.
Se realizan una serie de informes periódicos de impactos ambientales habitualmente por parte de una empresa externa, hasta el momento el resultado ha sido satisfactorio no ha existido incumplimiento de la legislación y normativa medioambiental.
El compromiso de IASOL con la sostenibilidad es ambicioso y busca potenciar la alineación

de las futuras construcciones de parques fotovoltaicos con los principios minimización de impactos ambientales negativos, así como los impactos sociales positivos, a través de las alianzas locales y gestión óptima de cada recurso utilizado.
IASOL busca el reconocimiento externo de unos sus parques y aún más allá favorecer la divulgación de este mensaje con otras partes interesadas, de modo que se establezcan buenas prácticas no solo a nivel interno sino también entre otros actores, proveedores y la misma competencia.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

IASOL trabaja de la mano de consultoras especializadas en Arqueología que establen la coordinación de las acciones tanto con la administración pertinente como con los actores activos en la investigación arqueológica del sector.
El cliente, es informado en todo momento de los hitos encontrado y avisos

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Los parques fotovoltaicos proyectados son valorados en estas actuaciones y establecidas acciones en función de la potencial relevancia de los hallazgos encontrados.
En las etapas de construcción, el personal de IASOl está al tanto de las posibles acciones a iniciar en caso de situaciones propicias a este tipo de documentaciones.