

## RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**BTV, S.L.**

CIF:B50078682

Carretera Nacional II, Km 333.

50171 - La Puebla de Alfindén

Zaragoza

### PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

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

65

### 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?**

No

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

Si bien no disponemos de un Plan de Conciliación como tal, disponemos de medidas específicas en el marco de nuestra Política de Responsabilidad Social.

**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**

Nuestro Departamento RRHH realiza reuniones periódicas con los representantes laborales , así como con los responsables de fábrica al objeto de estudiar y analizar las percepciones de la plantilla sobre distintos aspectos (Conciliación ,Horarios , ambiente laboral , formación, motivación..) . El horario de trabajo es uno de los aspectos más valorados por la plantilla . El Departamento RRHH realiza Planes de Acciones con el objetivo de mejorar los aspectos menos valorados, para atender las demandas/propuestas de los empleados.

**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**

El Departamento RRHH analiza los aspectos valorados, planificándose acciones

específicas para la mejora de los aspectos menos valorados , estas acciones son consensuadas con los representantes y laborales y se realiza un seguimiento de las mismas por parte del Comité de Empresa.

**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?**

- 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.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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?**

Reducción de Jornada por guarda legal

Permisos para el trabajador que precise asistencia centro médico

Permisos para acompañamiento a centro médico a familiares de primer grado , siempre y cuando el horario del centro coincida con la jornada laboral

Teletrabajo en los puestos administrativos y técnicos, siempre que las tareas a desarrollar lo permitan, alternando jornadas presenciales con jornadas de teletrabajo

Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales

Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares

**¿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 ?)

**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.**

- 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.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

Se facilita la conciliación flexibilizando la jornada de trabajo cuando existen necesidades personales puntuales.

## 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

**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 específico de inserción laboral de personas con discapacidad

### 5. Información adicional.

BTV cumple la Ley General de la Discapacidad (RD 1/2013). Reserva el 2 % de su plantilla

**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.**

Las funciones de seguimiento y evaluación son realizadas por Comité de Empresa y Dpto. RRHH , los cuales se reunen de manera periódica a lo largo del año .

**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.**

Código Conducta ético .

Sello Responsabilidad RSA 2018/2018/2020

Memoria RSC

ISO 14001:2015

Declaración de compromiso ODS en cumplimiento Agenda 2030

**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.
- 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.
- 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
- 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.
- 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.
- 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.
- 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?**

Desde 2015 colabora de manera periódica con ADUNARE , para completar la formación de colectivos con riesgo de exclusión social a través del desarrollo de sus conocimientos en un entorno industrial real.

Desde 2019 colabora con AECC en el programa ?Solidaridad en la Empresa? que tiene como objetivo informar a todos los empleados de los consejos recogidos en el Código Europeo Contra el Cáncer, así como difundir toda una serie de hábitos de vida saludables en la prevención del cáncer. Así mismo, colabora con AECC en la difusión de campañas de concienciación a través de sus canales, redes y medios de comunicación profesional.

Desde 2020 colaboramos con UCES en su campaña contra violencia de genero donando producto BTV para cerrajería. Este producto de seguridad se empleará en el cambio de forma gratuita de la cerradura a las afectadas cuando el juez decide que es necesario hacerlo.

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

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER (AECC)  
ADUNARE  
UCES  
FEUZ

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

Compromiso de carácter anual .

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

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

BTV empresa familiar Aragonesa fundada en 1962 ha difundido y mostrado su compromiso con la cultura Aragonesa por todo el mundo desde sus orígenes , en particular en sus sedes en Latinoamérica y Asia.

- 1996 Establecimiento de BTV (México)
- 1998 Establecimiento de la fábrica de BTV en China, en la ciudad de Hangzhou (Zhejiang) /2006 Se traslada a Jiaxing .
- 2018 Apertura de una nueva sede en Punta Cana, República Dominicana

Difusión Cultura Aragonesa a todas sus partes interesadas ,clientes , trabajadores, proveedores y colaboradores de distintas partes del mundo .

De manera quinquenal - Aniversario Celebración Fundación-

Celebración 50 Aniversario BTV  
Celebración 55 Aniversario BTV

De manera anual - Participación en eventos profesionales del sector

- FITUR (FERIA INTERNACIONAL DE TURISMO) IFEMA

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

AREX (Aragón Exterior -Gobierno de Aragón)

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

Periodos interanuales y anuales .