

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FERDINAND BILSTEIN ESPAÑA, S.L.

CIF: B63979835

C/Alguero nº:23 PLAZA

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

60

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 del Plan de Igualdad se incluyen todas las medidas de conciliación que la organización pone a disposición de todos sus empleados.

En las mismas se encuentra, por ejemplo,

- el horario flexible, de forma que proponemos a nuestros trabajadores franjas horarias de entrada y salida, así como la capacidad de ampliar el tiempo que se emplea en la comida;
- la flexibilidad de horario para poder atender diferentes temas personales, como el cuidado de hijos o asistencia a médicos;
- el teletrabajo en el caso que sea necesario para la conciliación de la vida familiar y profesional;
- horarios especiales los viernes,
- cambios de turno,
- cambios de vacaciones
- etc.

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

Se realizó una Evaluación de Riesgos Psicosociales donde todos estos temas estaban

incluidos dentro de sus preguntas.

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

Todos estos temas se revisan anualmente dentro de la revisión del Plan de Igualdad y encuestas.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Sin respuesta

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 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?

Horas de médico y asuntos propios, y vacaciones fuera del periodo de verano para personal extranjero.

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

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

Sin respuesta

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Sin respuesta

¿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).

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

Sin respuesta

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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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/ara/index.htm>

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.

Anualmente se revisa el Plan de Igualdad y, además, trimestralmente se hace una reunión con la Comisión 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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

Sin respuesta

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.
- 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 definan 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.

- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Actualmente, en el aspecto medioambiental, realizamos voluntariado cada año con PLAZA en el Día del Árbol y su plantación de árboles.

Por otro lado, también una vez al año, planificamos una donación de sangre voluntaria para el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón.

Y por último, nuestro departamento de RRHH realiza una o dos veces al año charlas voluntarias sobre logística, prevención, motivacionales, etc. para la Fundación el Tranvía y la Fundación ADECCO.

En cuanto a la acción social, continuamos nuestro trabajo con:

- ATADES, participando en su calendario benéfico y en su Carrera de ATADES, y colaborando en su Torneo de Golf de Empresas Solidarias.

- AECC, con los que, gracias a la información que nos facilitan, ponemos al día a todos nuestros empleados sobre temas de salud y bienestar y, además, colaboramos en sus eventos deportivos como la Marcha AECC o la Aragón Bike AECC.

- Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, a los cuales cogemos sus boletos de lotería de Navidad para nuestros empleados, y también realizamos una acción solidaria con ellos en la Copa Duatlón Cros la cual patrocinamos.

- CAAR y ASDES, en la recogida de material escolar de su proyecto Lápices y Sonrisas.

- Fundación Federico Ozanam, colaborando con ellos en su recogida de juguetes y la donación de libros para su Rastrillo Solidario

- Fundación Seur, con los cuales continuamos recogiendo tapones para niños con

enfermedades

- Y por último, con el Tandem Solidario, en el que colaboramos en el evento de clausura para un niño con problemas de salud.

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

- PLAZA
- Banco de Sangre y Tejidos de Aragón
- Fundación el Tranvía
- Fundación ADECCO
- ATADES
- AECC
- CAAR y ASDES
- Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística
- Fundación Federico Ozanam
- Fundación Seur
- Tandem Solidario

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

Normalmente, cada una de las acciones de voluntariado se realizan una o dos veces al año, y las de acción social, mensualmente correspondiendo con el plan interno realizado a principios de año, además de aquellas que van surgiendo poco a poco y a las cuales también nos unimos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

En bilstein group procuramos promover nuestra Comunidad en todos los aspectos que podemos, interna y externamente, e intentamos difundir nuestra cultura entre todos nuestros grupos de interés, desde clientes, proveedores, la plantilla interna o colaboradores.

Internamente promovemos las fechas más importantes en Aragón, como San Valero, San Jorge, la Cincomarzada o el Pilar.

Para nuestros clientes, procuramos no solo programar visitas a la ciudad, Zaragoza, sino llevarlos a disfrutar de nuestra gastronomía, regalarles productos típicos aragoneses, o realizar actividades lúdicas o culturales por todo Aragón.

Y en cuanto a nivel social y solidario, promovemos eventos y ayudamos a empresas de nuestro entorno:

- Patrocinamos la Copa Duatlón Cros
- Colaboramos con la Carrera Cicloturista Quebrantahuesos
- Patrocinamos el Campeonato de Rallyes sobre Asfalto de Aragón
- Colaboramos con ATADES en su Torneo de Golf de Empresas Solidarias y la Carrera de ATADES
- Colaboramos en el evento de clausura del Tandem Solidario.
- Colaboramos con la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística y su lotería de Navidad, además de realizar una acción solidaria paralela con ellos en la Copa Duatlón Cros,
- Colaboramos con la AECC en su Marcha contra el Cáncer y la Aragón Bike
- Colaboramos con la Fundación Federico Ozanam y su recogida de juguetes y donación

de libros para su Rastrillo Solidario

- Y finalmente colaboramos con la Fundación Seur y su recogida de tapones para niños con problemas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Copa Duatlón Cros
- Carrera Cicloturista Quebrantahuesos
- Campeonato Rallys sobre Asfalto de Aragón
- ATADES
- Tandem Solidario
- Asoc. Fibrosis Quística de Aragón
- AECC
- Fundación Federico Ozanam
- Fundación Seur

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Todas estas acciones se realizan mensualmente y a lo largo de todo el año.

Las visitas y acciones con clientes tienen una periodicidad variable dependiendo de su disponibilidad, pero también suelen estar divididas a lo largo de todo el año.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

Sin respuesta

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Todas las acciones internas, y gran parte de las externas, que se llevan a cabo en la empresa llevan asociadas un compromiso con uno o varios ODS, que son comunicados a todos los empleados y demás grupos de interés al realizar dichas acciones.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Normalmente, una persona del departamento de marketing es la encargada de integrar los ODS en las actividades que desarrollamos a lo largo del año, siempre con el apoyo y respaldo del resto del departamento de marketing y RRHH.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Todos los años se realiza un plan de acciones alrededor de los objetivos de desarrollo sostenible, en el que se analiza lo realizado en años anteriores para repetir aquellas acciones o actividades que han tenido buena acogida y, además, en el que se tienen en cuenta nuevas metas para abordar los ODS no tratados o tratados en menor parte con anterioridad.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

A comienzos de año, se revisan las acciones realizadas en el pasado, se sacan conclusiones y, si son positivas, se propone la posibilidad de volver a realizarlas junto con otras nuevas que no solo impliquen dichos ODS sino también nuevos y, si son negativas, se buscan nuevas propuestas para su mejora y su mejor aceptación.

Con todo ello, se crea un nuevo plan de acción anual, más completo, actualizado y más atractivo.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que

puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

A través de pantallas informativas colocadas en la empresa, newsletters internos y cartelería, se informa a todos los empleados de las acciones que realizamos alineadas con los ODS y, en las acciones participativas, les animamos a apuntarse, ya sea bien apuntándose directamente en las hojas de información o vía email.

En cuanto al resto de grupos de interés, publicamos habitualmente todas nuestras buenas prácticas en RRSS para su difusión y conocimiento.