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

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

BERGNER EUROPE, S.L.
CIF:B50741925
Ctra. del Aeropuerto Kilómetro 4, Edificio, Calle
San Lamberto, Planta 3.
50011 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

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 de empresa existen medidas conciliadoras entre las que destacan, el horario flexible, la posibilidad de teletrabajo, reuniones en horario laboral y uso de las nuevas tecnologías para evitar desplazamientos.

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

NO

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

NO

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

¿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.

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.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

¿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).
- 8. Otras medidas

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

Actualmente se sigue buscando una mejora continua de estos permisos legales para que el empleado pueda conciliar al 100% su vida personal y profesional. Como el caso de flexibilidad horario, establecimiento de jornadas reducidas e intensiva para aquellos empleados que lo necesiten.

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.

Actualmente el Plan de Igualdad está publicado en la herramienta de Comunicación Interna a la que todos los empleados tienen acceso, y se dispone de una copia física de ella. En nuestras acciones programadas está dotar nuestra web y canales de comunicación contenido de igualdad

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.

Existe un Comité de Igualdad que vela por el cumplimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

NO

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

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.

Bergner ha superado la auditoría de certificación de la norma estándar SA8000 . Está adherida al Global Compact. Charter de la Diversidad y WEP.

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.
- 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.

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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

VOLUNTARIADO: En Bergner llevamos participando en el proyecto #BergnerEmployeeAction durante 4 años, con el objetivo de qué a través de actividades lúdicas y deportivas, educar en valores a niños y jóvenes en riesgo de exclusión, con un alto porcentaje de implicación por parte del empleado además de ser este uno de los puntos fuertes de la cultura y plan estratégico de la empresa. A pesar, de las acciones nacionales desde Bergner también se han llevado a cabo acciones de voluntariado internacional en India y Marruecos con la misma organización.

ACCIÓN SOCIAL: EN BERGNER IMPULSAMOS NUMEROSAS INICIATIVAS Y PROYECTOS LOCALES QUE TIENEN COMO FINALIDAD CONTRIBUIR A UN DESARROLLO ECONÓMICO, SOCIAL Y SOSTENIBLE DE LAS COMUNIDADES DONDE ESTAMOS PRESENTES.
Para el desempeño de estas iniciativas, colaboramos estrechamente con
el tercer sector (ONG y otras entidades sin ánimo de lucro) con el que mantenemos un diálogo fluido y constante. Todo ello a fin de identificar posibles vías de colaboración que nos permitan contribuir a las necesidades reales de la sociedad. En el siguiente link se

pueden ver todas nuestras colaboraciones: https://bergnergroup.com/es/sostenibilidad-social

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

Cooperación Internacional
Sonrisas de Bombay
Medicus Mundi
Aldes Infantiles
Europa Donna
CIMA
Fundación Irene Villa
Fundación Vicente Ferrer
(https://bergnergroup.com/es/sostenibilidad-social)

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

El voluntariado corporativo se realiza de forma mensual.
Las acciones sociales se realizan de forma continua a lo largo del año a través de acuerdos de colaboración mantenidos en el tiempo

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Bergner Europe cuenta con la Fundacion Cook & Chef Institute. En Cook & Chef Institute somos pedagogos y divulgadores, por eso creamos contenido de calidad
para toda nuestra comunidad, con el objetivo de promover los valores de la fundación y difundir nuestros mensajes basados en la sostenibilidad gastronómica.
7 ejes de comunicación:
COOK & CHEF LIBRARY
MAGAZINE TRIMESTRAL
COOK & CHEF BOOK
COOK & CHEF TV
WEB
NEWSLETTERS
RRSS
Desde Cook & Chef creamos diferentes eventos y acciones para reforzar nuestro mensaje y fomentar la necesidad de una
gastronomía más sostenible que aporte un valor diferencial a la sociedad:
RECONOCIMIENTOS
Sustainable Talent Awards
Premios para la cocina sostenible del futuro que se conceden a futuros chefs, alumnos de las instituciones patrocinadas por la Fundación. Su principal objetivo es impulsar nuevos talentos y dar notoriedad a nuestros patrocinadores.
Sustainable gastronomy Awards
Premios y reconocimientos destinados a poner en valor la labor de los profesionales y empresas a la hora de reforzar la cultura de la gastronomía sostenible. El objetivo es premiar su compromiso con la sociedad y otorgarles prestigio a ellos y a nuestros patrocinadores.

SUSTAINABLE
GASTRONOMY CONGRESS
Congreso Internacional Cook & Chef de Gastronomía Sostenible. Un encuentro entre profesionales cuyos objetivos son: Fomentar el intercambio de conocimientos y experiencias, Debatir su influencia en nuestra sociedad, Establecer objetivos comunes y crear sinergias, Promocionar nuestras marcas y partners

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas acciones son para todos los públicos, porque también tratamos de las nuevas tendencias en alimentación saludable, gastronomía sostenible a través de los diferentes puntos de vista de diferentes perfiles de ponentes pensando en empresas del sector pero también en individuos preocupados por una alimentación saludable y sostenible para él y su familia y el entorno que le rodea.
Estas acciones se realiza en colaboración con prensa, nutricionistas, cocineros, científicos, profesores, divulgadores...

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La elaboración de material divulgativo y contenido a través de la sFundación Cook & Chef Institute se realiza da lo largo de todo el año. Las actividades relacionadas con certámenes o congresos suelen uno o dos al año.