Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

BIEFFE MEDITAL, S.A. - BAXTER SABIÑANIGO
CIF:A78752276
Ctra. Biescas-Senegue s/n
22666 - Senegüe
Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26/SEP/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

404

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.

Baxter es una compañía comprometida con la Igualdad y la Conciliación laboral. Estamos convencidos de que apostar por un equilibrio entre nuestra vida privada y nuestra carrera profesional no es solo justo como personas, sino que nos ayuda a ser una empresa más responsable y eficiente.
Esta iniciativa consiste en proporcionar a las personas que trabajan en Baxter las herramientas, el entorno y los recursos necesarios para alcanzar sus aspiraciones profesionales manteniendo el equilibrio con el momento personal en el que se encuentren.
Como consecuencia de ese compromiso, en Baxter se han puesto en marcha una serie de iniciativas que incluyen el firme compromiso de la compañía y de la Dirección con la Igualdad y la Conciliación. En este sentido, existe un Equipo de Igualdad y Conciliación dedicado a la mejora y creación de nuevas medidas, la elaboración y actualización del Manual de Medidas de Igualdad y Conciliación, y una comisión negociadora de igualdad que se encarga de la creación del 3º Plan de Igualdad (2020 - 2024) y el seguimiento de las acciones que lo componen.
El éxito de esta iniciativa se ve reflejado en la certificación obtenida por Baxter como empresa familiarmente responsable (efr) obtenido en 2010, el sello de Responsabilidad Social de Aragón (RSA) obtenido inicialmente en el año 2016, RSA+ en 2020, el Distintivo de Igualdad que otorga el ministerio de igualdad obtenido en la convocatoria de 2016 y lo que es más importante, en la valoración muy positiva que las personas que trabajan en Baxter hacen de todas estas iniciativas en las encuestas realizadas.

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

Encuesta efr: Se lanza periódicamente una encuesta a todos los empleados para conocer el nivel de uso y satisfacción de las medidas existentes en la compañía en materia de igualdad y conciliación.
Encuesta Mejor lugar para trabajar: Se realiza con carácter anual. Esta encuesta consta de 40 preguntas enmarcadas en 8 dimensiones: Organización, Cultura, Liderazgo, desarrollo, Inclusión, Lugar de trabajo, Recompensas y Compromiso.
Pulse surveys: Periódicamente realizamos encuestas de pulso con el fin de recopilar feedback sobre cuestiones importantes de la compañia.

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

Auditoría interna y externa con carácter anual. El modelo de gestión efr dispone de un cuadro de mando que permite ver la evolución año a año del modelo.

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

SI

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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?

Dejar el puesto de trabajo por emergencias familiares/personales

¿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

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

N/A

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?)
- 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.
- 14. Otros

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

- Retribucion flexible para contratación de servicios de guardería, comidas en restaurante, contratación de seguro de salud para empleado y familiares, formacion y/o seguro de ahorro.
- Seguro de vida y accidentes.
- Compra de acciones en condiciones ventajosas.
- Servicio de lavanderia
- Agape fin de año
- Uso de internet y telefono para gestiones personales

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

- 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?

N/A

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.

Está publicado en nuestra intranet y el registro de convenios colectivos - regcon Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (mitramiss.gob.es)
https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/
En Baxter tenemos un plan de igualdad y en paralelo tenemos un plan de diversidad inclusión que incluye acciones que no están incluidas en el plan de igualdad.
El plan de diversidad e inclusión incluye acciones relacionadas con los siguientes ámbitos:
- Atracción y retención de Millennials
- Incorporación de la mujer a posiciones de liderazgo
- Desarrollo de capacidades de liderazgo inclusivo en la organización
- Mejorar nuestra puntuación en la dimensión de inclusión en la encuesta de clima que realizamos en Baxter con carácter anual
- ACT (Activar el cambio contra la discriminación racial y social)

De hecho en Baxter existe la figura de Champion de D&I para impulsar el desarrollo del plan de diversidad e inclusión a nivel nacional y por otro lado, contamos con Champions Millennials para impulsar las iniciativas relacionadas con la atracción y retención de este colectivo.
Para trabajar en ambas vertientes realizamos un diagnostico anual, que nos permite ver cómo estamos en términos de género y generaciones, con el fin de ir perfilando las acciones incluidas en nuestro plan.
Así mismo, con el fin de visibilizar nuestros datos en materia de género y generaciones, tenemos una infografía, disponibles tanto en nuestra página web como en nuestra intranet.
https://www.baxter.es/es/carreras-profesionales/inclusion-diversidad

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.

Con carácter anual, se realiza una revisión del estatus del plan con la comisión negociadora de igualdad y cada una de las acciones que se ponen en marcha son revisadas/validadas por el comité de dirección.
Así mismo, dado que en 2016 obtuvimos el Distintivo de igualdad en la empresa, también con carácter anual enviamos un informe de seguimiento al Ministerio de Igualdad con los avances realizados durante el año natural

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

7. En caso afirmativo, información adicional.

N/A

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.

El compromiso de la dirección en esta materia es público y visible en todas nuestras oficinas además de en la intranet y la extranet.
Así mismo en 2016 y 2017 respectivamente Baxter se hizo signataria del Charter de Diversidad y del Código de Principios del Observatorio Generación y Talento. Esta información está disponible tanto en la intranet como en la extranet.
Baxter obtuvo el distintivo de igualdad en 2016, y anualmente lo mantiene.

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.

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.).
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Se realiza voluntariado corporativo en Baxter. Las iniciativas en las que participa Baxter Sabiñanigo son:
- Giving Tuesday. Celebración en diciembre, que coincide con el día de la discapacidad, del Día Internacional del Voluntariado. En Sabiñánigo se realizó una recogida de juguetes
- Campaña de Navidad sites de Sabi, Madrid y Valencia. Los empleados y empleadas de Baxter de diferentes localizaciones (Barcelona, Granada, Madrid, Sabiñanigo y Valencia) donan juguetes para familias sin recursos de toda España.

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

Entre las asociaciones con las que hemos colaborado en los últimos años podemos resumir brevemente algunas:
- Cooperación Internacional: Baxter participa desde hace varios años en El día solidario de las empresas que tiene como finalidad promover el voluntariado corporativo, poniendo en contacto a empresas y a sus empleados con diferentes entidades benéficas, además de sensibilizar y promocionar una cultura solidaria. Por ejemplo, actividad socioeducativa de patinaje en la pista de hielo de Jaca entre niños y jóvenes en riesgo de exclusión social y empleados.
- Con la Campaña Una Sonrisa por Navidad, también hemos hecho sonreír a los niños que no lo tienen tan fácil. La pasada Navidad los empleados de Baxter han aportado su granito de arena con la compra de juguetes que hemos hecho llegar a los beneficiarios de Cooperación Internacional.
- Acción contra el hambre ACH: Baxter ha participado con voluntarios y voluntarias en el Challenge Interempresas, evento organizado por la ONG Acción Contra el Hambre que consiste en realizar carreras donde cada kilómetro que realice cada participante, se traduce en una donación de la empresa que se materializa posteriormente en tratamientos nutricionales para niños con problemas de desnutrición y ubicados en cualquier país afectado por este serio problema.
- Aldeas Infantiles, es la ONG que provee a Baxter con su felicitación navideña digital, destinando los fondos a distintas obras dentro de su área de actuación.
- Baxter incentiva algunas donaciones de empleados de forma que por cada ? que dona el empleado, Baxter pone el doble.

Además, Baxter Sabiñánigo dentro de su programa de acción social, dispone de un comité

de participación social para la aprobación de ayudas a entidades locales relacionadas con la promoción de hábitos saludables cuya propuesta debe ser presentada por un empleado.
Desde 2022, se ha colaborado con el Club ciclista Edelweis, Asociacion de vecinos de Senegüe y Sorripas, AMYPA Escuela infantil Cardelina. Escuela de Senegüe e Instituto Biello Aragon, Escuela de danza, etc. También colaboramos con la Universidad de Zaragoza en la I Reunión Científica Internacional de Organizaciones Saludables (Healthyorg), celebrada en Zaragoza en Julio con aportación económica y como ponente de ejemplos de empresas saludables, así como con Fenin mediante la participación en la jornada LA CONTRIBUCIÓN DEL SECTOR DE TECNOLOGÍA SANITARIA Y SUS STAKEHOLDERS A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Por ultimo, junto con instituciones educativas de FP e institutos de educación secundaria se han mantenido reuniones y se colabora en sesiones de mentoría con jóvenes de entorno rural para fomentar el estudio y futura inserción laboral en la zona con el objeto de retener el talento en entornos rurales.

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

Algunos ejemplos de los impactos anuales más relevantes, realizados con periodicidad anual (a excepción del periodo de pandemia por COVID) son los siguientes:
- Diciembre-recogida de juguetes para niños con necesidades especiales
- A lo largo del año, todos los trabajadores cada una de las personas que trabajan en Baxter tiene la opción de realizar voluntariado, individual o en equipo, y llevar a cabo acciones que son fomentadas y potenciadas por la compañía

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Como se ha comentado anteriormente, la planta de fabricación de Baxter en Sabiñánigo, cuenta con un COMITÉ DE PARTICIPACIÓN SOCIAL que realiza aportaciones económicas a distintos tipos de organizaciones sociales de ámbito local. Los criterios aplicados al decidir apoyar las distintas solicitudes que reciben son:
- Que sirvan para apoyar la difusión de la cultura.
- Que los frutos de la colaboración sean tangibles y perdurables en el tiempo.
- Que estén relacionados con la promoción de hábitos saludables y el deporte.
- Que la iniciativa tenga ámbito local.
- Que algún trabajador lo proponga y se responsabilice del buen fin.
- Queremos participar pero nunca liderar el proyecto.
- No promocionar viajes ni gastos operativos.

Dentro de estos patrocinios, pueden incluirse, si así se solicitan , actividades para la difusión de la cultura en Aragón. Por ejemplo, en 2022 se colaboró económicamente con la Asociación de vecinos de Senegüe y Sorripas en el libro: Senegüe y Sorripas: viaje al pasado y en 2023 se ha colaborado con la Escuela de danza de Sabiñanigo

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Depende de las solicitudes recibidas.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Existe una convocatoria anual de ayudas para distintas organizaciones. Hay un presupuesto anual para este tipo de acciones.