Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

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

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

BUDENHEIM IBÉRICA, S.L.U.
CIF:B61017018
Extramuros s/n.-
50784 - La Zaida
Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

156

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.

No disponemos en la actualidad de un plan de conciliación formal, pero es nuestro siguiente objetivo. Ya se están realizando y planificando medidas constantemente al respecto, reflejadas en el Plan de Igualdad. Adicionalmente, las medidas de conciliación de BIB están también reflejados en los distintos Pactos de Empresa acordados durante estos años.

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 realizan estudios psicosociales a través del SPA,. Adicionalmente se llevan a cabo reuniones mensuales del Comité de Seguridad e Higiene, donde se hace seguimiento del estudio y las acciones derivadas del mismo.
Asimismo, cada vez que se actualiza el Plan de Igualdad, se lleva a cabo una encuesta en la que se realizan preguntas relacionadas con el grado de satisfacción de las medias reflejadas en el Plan.

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

Se llevan a cabo reuniones mensuales del Comité de Seguridad e Higiene, donde se hace seguimiento del estudio y las acciones derivadas del mismo
También se hacen reuniones trimestrales del Plan de Igualdad con la Comisión de Igualdad formada por miembros del Comité de Empresa, RRHH y Gerencia.

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
- 12. Otras

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

-Homeworking: cuando haya situaciones que interrumpan la jornada habitual y que desaconsejen por motivo de mayor aprovechamiento del tiempo, el anterior o posterior desplazamiento al centro de trabajo:

Citas médicas en horario de trabajo

Cuidado ocasional de un familiar de primer o segundo grado

Realización de gestiones de trabajo en organismos o empresas cuyo horario coincide con el de la jornada del trabajador

Viajes de trabajo con salida o llegada en el transcurso de la jornada laboral

Acudir a cursos de formación o jornadas

En aquellos casos en los que por las características de urgencia o importancia de la tarea a realizar, sea aconsejable el que no se produzcan distracciones o interrupciones en la oficina

Cuando transcurran menos de 12 horas entre el regreso de un viaje de trabajo y el comienzo de la jornada de trabajo siguiente

Cuando las condiciones climatológicas adversas o el estado de la vía desaconsejen le desplazamiento al centro de trabajo, suponiendo un grave riesgo para la seguridad

En aquellos casos en los que, sin estar de baja médica, se tenga algún tipo de imposibilidad física que dificulte el desplazamiento o el correcto desenvolvimiento en el centro de trabajo

Otras situaciones de ámbito doméstico o familiar, no recogidas expresamente, que serán valoradas por la persona responsable directa.

-Permisos por nacimiento aumentados de 2 a 6 días
-Permisos por traslado de domicilio aumentado de 1 a 2 días
-Mejora del permiso de lactancia en 1 día
-Mejora excedencia con derecho a reincorporación al mismo puesto de trabajo en caso de violencia de género.
-Mejora excedencia por cuidado de familiares derecho a reincorporación al mismo puesto de trabajo
-Ayuda económica por escolarización

¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

No se han indicado otras medidas

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.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 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 ?
- 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?

No se han indicado otras

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?

Mejoras en permisos retribuidos: aumento en dos días sobre lo fijado en convenio en caso de ingreso de familiares (primer y segundo grado) y nacimiento de hijos / adopción.

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, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Se dispone Plan de Igualdad registrado en el Ministerio de Igualdad (se dispone de notificación de registro). Las medidas definidas están todas reflejadas en el plan entre las páginas 52 y 68 del documento.

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).

NO

5. Información adicional.

Se cumple lo indicado en la legislación.

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.

Dentro del Comité de Responsabilidad Social de la empresa (se reúne cada tres-cuatro meses). Adicionalmente hay reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad donde se tratan estos temas.

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.

Certificación RSC EcoVadis

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.
- 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.
- 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.

- 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?

-Recogida de tapones solidarios: TAPONES PARA UNA NUEVA VIDA impulsado por fundación SEUR, que consiste en la entrega de tapones de plástico a una panta de reciclaje para ayudar a niños con graves problemas de salud.
-Recogida de alimentos (Campaña de Navidad): Destinados a residencia de ancianos de CASPE
-MedicusMundi: LOTERIA SOLIDARIA: Colaboración con MedicusMundi ofreciendo la posibilidad de compra de participaciones de lotería de 5 ? para el sorteo de Navidad, con un donativo de 1 ? que irá a esta organización.
Adquisición de mascarillas solidarias a MedicusMundi entre los empleados, las mascarillas son certificadas, reutilizables, con tintas ecológicas y elaboradas en España. El dinero se va a destinar a la lucha contra la COVID 19 que está asolando muchas de las zonas en las que trabaja MedicusMundi, tanto en África como en América Latina, obligando aponer en marcha acciones extraordinarias
-Recogida de ropa y juguetes para A TODO TRAPO ZARAGOZA- CARITAS, empresa de Inserción de la Fundación por la Inclusión Social de Cáritas de Zaragoza. La campaña de recogida se ha programado para dos veces al año.
-Donación de material informático a colegios de la comarca
-Colaboración con colegios - institutos de la comarca: charlas sobre el medio ambiente, seguridad, orientación profesional...
-Colaboración con Fundación EXIT: Entrenar a los jóvenes para que presenten sus candidaturas de trabajo en un tiempo máximo de 3 minutos a los voluntarios corporativos, que les darán feedback al finalizar. Los jóvenes tienen un contacto real con el sector empresarial, ponen en práctica todo lo que han trabajado previamente en los webinars de soft skills y marca personal para posicionar sus candidaturas y desarrollar habilidades y capacidades más allá de su currículum formativo. Y también les ayuda a ser conscientes de su evolución y detectar qué puntos tienen que mejorar. Además, la actividad contribuye a mejorar su autoestima

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

A Todo Trapo (CARITAS ZARAGOZA)
Fundación Exit
MedicusMundi
Fundación SEUR

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

Anual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

-Se han contratado grupos locales de jota para la realización de eventos de la empresa (ej. Décimo Aniversario: se reservó espacio para festivales de jota)
-Se encargan detalles de empresa (clientes, trabajadores...) en alabastro: La comarca Rivera Baja del Ebro (donde está ubicada nuestra empresa) es una de las mayores productoras de este mineral, que hoy en día, sigue siendo motor de desarrollo del territorio. El alabastro es un signo de identidad de nuestro territorio desde la Edad Antigua.
-Se ponen a disposición de los trabajadores, en zonas comunes (cantina, recepción...), los periódicos locales (Zafarache).
- Se impulsa, a través del reparto de folletos informativos, a la participación en las Jornadas Íberas de Azaila (a 20 km de nuestro emplazamiento), con el fin de que se re-descubra la época de los antiguos pobladores íberos.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con los grupos de jota de la Comarca: La Zaida, Escatrón, Sástago?, Y con los autónomos que se dedican a la comercialización de artesanías de alabastro.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Los detalles de alabastro se renuevan cuando se agotan existencias.