

## RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**BUDENHEIM IBÉRICA, S.L.U.**

CIF:B61017018

Extramuros s/n.-

50784 - La Zaida

Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Agosto 2023

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

150

### 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.**

En el Plan de Igualdad se han definido una serie de medias: ej - Formación en horario laboral, etc...orientada a la gestión de la conciliación. Adicionalmente, en el Pacto de Empresa, también se han definido medidas orientadas a tal propósito.

**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 planificados con el SPA.

En Marzo 2024 tenemos planificado la realización de un Diagnóstico según el Modelo de Cultura de Alto rendimiento de DENISON, junto con sus dos Módulos de Compromiso (Implicación y Lealtad), suponiendo así una evolución de la tradicional encuesta de clima laboral

**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**

Mensualmente hay reuniones del Comité de Seguridad donde se hace seguimiento del estudio psicosocial y de las acciones derivadas del mismo. Adicionalmente, se hace seguimiento en las reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad

### **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?**

- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

Teletrabajo.

### **¿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 hay medidas adicionales

### **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.
- 14. Otros

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

o Lavado de ropa del personal en el servicio de lavandería, no sólo las utilizadas para manejo de productos carcinogénicos (y por tanto sometidas a requisito legal), sino que esta medida se ha extrapolado a todo el personal, aunque no maneje estas sustancias.

o Disponibilidad de llaves para vending a todo el personal con un importe de 80? para usarlos en las máquinas vending (refrescos, agua, café, snacks, etc) .

o Servicios de fisioterapia semanal, con acceso prioritario para personal con molestias provocadas por esfuerzos en planta, pero accesible a todo el personal.

o Equipación en los centros de trabajo de desfibriladores y realización de formación de reciclaje anual en su uso correcto.

o Incremento de controles de salud dentro del programa de vigilancia de la salud: Se han incorporado: estudio del tiroides ? ácido fólico - vitamina D y estudio cáncer colon.

o Posibilidad de ticket guardería a través de retribución flexible

o Disponibilidad de fruta semanal: día de la fruta

### **¿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).
- 8. Otras medidas

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

Creación de una excedencia por fallecimiento de cónyuge e hijos.

## **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 registrado en REGCON, pero no disponemos de dirección url

**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 calendario con la planificación de las reuniones de seguimiento de 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.**

No hay acciones adicionales.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

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

Declaración Compromiso RSA  
Principios de Responsabilidad de Budenheim (Código de Conducta)  
Certificación RSC EcoVadis (sello oro)

**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.
- 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.
- 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.

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Colaboraciones con Medicusmundi: venta de lotería solidaria, adquisición de pack solidarios

Fundación Exit: colaboración en proyecto de inserción laboral de jóvenes

SEUR. recogida tapones

CARITAS (A TODO TRAPO): recogida de ropa y juguetes

ASPANOA adquisición regalo empresa (tazas solidarias)  
Donación económica al CLUB CICLISTA de SÁSTAGO  
Asociación CINCO PUNTO CIEN : dotación económica  
Asociación Nacional del Síndrome IDIC15: colaboración económica, voluntariado corporativo a través de actividad bChef  
Donación ordenadores trabajadores : Dinero destinado a UNICEF  
Donación ordenadores Colegios Públicos Sástago y La Zaida  
Hermanitas de los Ancianos Desamparados Caspe: donación alimentos y material de limpieza

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

CARITAS  
SEUR  
FUNDACIÓN EXIT  
MEDICUSMUNDI  
UNICEF  
ASPANOA

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

Anualmente

**DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

\_Se encargan detalles de empresa (para clientes, trabajadores...) en alabastro: la Comarca de la Rivera Baja del Ebro (donde está ubicada nuestra empresa) es una de las mayores productoras de este mineral, que hoy en día, sigue siendo el 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 periódico locales (Zafarache) y programas de fiestas de las poblaciones de la Comarca  
\_Se impulsa, a través del reparto de folletos informativos, a la participación en las Jornadas Íberas en 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 , Sástago, Escatrón...  
Con los autónomos que se dedican a la comercialización de artesanías de alabastro

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

Cuando se organizan eventos.  
Los detalles de alabastro se renuevan cuando se agotan existencias.