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

BESTMEDIC, S.L.
CIF:B50554120
Avda. Juan Pablo II nº:40.-
50009 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20/07/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

19

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.

2 de nuestras líneas estratégicas están orientadas a las Personas que trabajamos en Bestmedic:
L2_ Mejorar la satisfacción de los distintos Grupos de Interés y
L5_Responsabilidad Social.
Como planes para conseguir este marco estratégico tenemos: Renovar RSA+, Contribuir a la consecución de los ODS. Revisar y actualizar el Plan de Igualdad

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 de clima laboral a todo el personal de la empresa con periodicidad anual

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 los planes de la empresa se evalúan y revisan por el Comité de Calidad (que incluye el tema de Igualdad), con una periodicidad mínima anual. Se va revisando las progresión de las actividades de cada plan (donde hay designados responsables y fechas límite de ejecución).
Para evaluar el grado de consecución de los objetivos disponemos de indicadores. En concreto en nuestro proceso de Gestión de RRHH disponemos de 13 indicadores para evaluar el grado de consecución de los objetivos que hacen referencia a este enfoque.
Las medidas están publicadas en nuestra intranet disponible para todos las personas del equipo de Bestmedic

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.).
- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

Este tipo de medidas son distintas y dependen de las características del puesto de trabajo.
Entre otras medidas en Bestmedic:
Disponemos de plazas de garaje para los empleados que lo necesiten (disminución del tiempo de búsqueda de aparcamiento, reducción de emisiones...),
Disponibilidad de reducción o cambio de jornada por asuntos personales.
Horario de Verano con jornada de 8:00 a 15:00. (las horas que se trabajan de menos no son recuperadas)
Todos los viernes del año jornada de 8:00 a 15:00
Recepción de paquetes de compra on-line en la oficina

Guardias sin presencia física . Turnos rotatorios para realizar las guardias
Días libres por necesidad para la conciliación familiar (ejemplo enfermedad de algún familiar) por encima de los que regula la legislación
Horario libre para acceder al médico por encima de los que regula la legislación

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

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

- Sala para poder comer con cafetera, microondas, lavavajillas
- Oficinas ubicadas en zonas céntricas y con buena comunicación frente a otras opciones más económicas, pero de peor movilidad

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?)
- 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?

-Libre elección del periodo vacacional sin perjuicio de los compañeros de su departamento
-Permiso para realizar trámites administrativos, notaría, bancarios? Flexibilidad para asistir a funerales de personas cercanas
-Ampliación del periodo de vacaciones sin retribución
-Ampliación del descanso laboral dentro de jornada de trabajo
-Ampliación del periodo de disfrute de las vacaciones fuera del año natural
-Mejora de permiso por hospitalización, consultas médicas del empleado o familiares
-Acumulación de baja maternal/paternidad y periodo de lactancia con las vacaciones
-Durante los meses de embarazo y lactancia, no se realizarán desplazamientos o alejamientos de su domicilio, si no es con previo acuerdo

-Permiso remunerado para acompañar a un familiar no válido/válido a consultas médicas
-Adaptación de las vacaciones para que sean coincidentes los matrimonios y parejas de hecho y con las vacaciones de los hijos
-Permiso retribuido por el nacimiento de un nieto
-Flexibilidad o permiso para asistir a celebraciones familiares
-Permiso remunerado para acompañar al hijo menor de 12 años al primer día de colegio
-Adaptación del horario de trabajo para coincidir con el horario escolar de los hijos
-Cesión de instalaciones de la organización para poder realizar actividades de estudio de los hijos, Posibilidad de llevar al hijo/a a la empresa en caso de necesidad
-Permiso para asistencia a obras de teatro, representaciones musicales de nuestros hijos
-Permiso para asistencia a tutorías y reuniones en el centro escolar
-Tarde libre la víspera de la festividad de los Reyes Magos para empleados con hijos menores de 12 años

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

-Jornada laboral reducida por motivos diferentes a los establecidos en el convenio
-Permisos retribuidos para consultas médicas (por encima de la legalidad)

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, un conjunto de medidas

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.

A pesar de ser una empresa de menos 50 trabajadores, dentro de nuestros planes de acción se encuentra el plan de igualdad, pero no lo tenemos publicado en REGCON.
Protocolo de actuación ante el acoso laboral
Formación para la prevención del acoso laboral

Potenciar el desarrollo profesional de las nuevas generaciones
Contratación preferente de la persona cuyo género esté menos representado en la empresa (a igualdad de condiciones para el desarrollo del puesto de trabajo)
Formación en habilidades directivas y competencias profesionales para mujeres
Programa de igualdad de oportunidades
Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las ofertas de empleo
Formación e información sobre igualdad
Retribución no influida por el sexo
Formación enfocada a la igualdad de oportunidad
Los empleados que no tengan nacionalidad española podrán disfrutar del periodo vacacional de forma continuada y poder viajar así a sus países de origen
Calendario de vacaciones flexible según celebración de religión a que se está acogido
Protocolo de no discriminación
Política de reclutamiento que fomenta la diversidad cultural, de nacionalidad, de edad, género, discapacidad?

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.

De hecho una de las actividades incluidas en el Plan de Igualdad es su actualización y mantenimiento. Se hace seguimiento de los indicadores.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

En nuestro sistema de selección de personal no se tiene en cuenta la existencia o no de minusvalías. Nunca se ha dado prioridad a este concepto ni de forma positiva, ni negativa. Valoramos la adecuación de la persona al puesto de trabajo. En cualquier caso, como medida tenemos la Contratación preferente de la persona que presente minusvalía a igualdad de condiciones para el desarrollo del puesto de trabajo.

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.

En la pagina web de la empresa. En nuestro código de Compliance. En el propio IAF.

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.).
- 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.

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?

Sensibilización de la importancia del voluntariado y acción social al personal de Bestmedic
Donación económica a distintas organizaciones sin ánimo de lucro
Donación de sistemas de protección frente a enfermedades
Reducción en el precio o facilidades de pago a personas con dificultades económicas
Acciones de formación sanitaria sin ánimo de lucro
Donación de material a determinadas instituciones

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

Infancia y Desarrollo
Alboan

Ucrania

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

anual: Infancia y Desarrollo Alboan
cuando surge la necesidad: Ucrania

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

A través de linkedin y facebook, ponemos en valor la cultura, las actividades, la geografía... de Aragón

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con nuestros seguidores de linkedin y facebook.
Cuando realizamos actividades lúdicas de confraternización con las personas de la empresa, las hacemos dentro del entorno de nuestra comunidad.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Tenemos una persona responsable del tema de comunicación y es la que realiza esta difusión, muchas veces unida a temas relacionados con la salud. Hace publicaciones semanales.