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

BIOKNOSTIC, S.L.
CIF:B50670264
C/Mendez Nuñez nº:10, 1º B
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

11 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

En el manual de acogida se detalla la forma de trabajar de la organización, donde también se expone la posibilidad de una flexibilidad horaria de media hora tanto a la entrada como a la salida, también cabe destacar que el horario de trabajo es de mañana a excepción de una tarde de forma que se posibilita compaginar la vida laboral con la personal.

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

No se realizan encuestas de satisfacción al personal, pero dado que se trata de una pyme, se tiene un trato muy cercano con las personas que forman parte de la plantilla, lo que permite a través de entrevistas conocer la satisfacción y las necesidades de cada persona de forma que la empresa puede trabajar para adaptarse a ellas en la medida de lo posible.

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

A través de la plataforma Woffu, que permite la gestión del personal, se solicitan los diferentes permisos del personal, de forma que queda reflejado los permisos solicitados por la plantilla, ya sean por enfermedad, consulta médica, exámenes oficiales u obligaciones personales entre otros. Esta plataforma falicita el control del personal y si estos hacen uso de sus derechos en el momento de lo precisan.

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.
- 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.
- 12. Otras

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

Cabe destacar que la jornada laboral en la organización es siempre intensiva de mañanas, a excepción de un día a la semana que también se trabaja de tarde, hasta las 17 horas. Mientras que durante el verano tan solo se trabaja de mañanas. Este horario laboral facilita la conciliación de la vida laboral con la personal durante todo el año, ya que para la organización es primordial y para los trabajadores es un elemento esencial para su satisfacción laboral..
Además, la formación a la plantilla se realiza en horario laboral, de forma que posibilita que el personal pueda formarse sin tener que invertir tiempo fuera de su jornada laboral .Desde la empresa Bioknostic somos conscientes de la importancia de la formación de la plantilla, por lo que se apuesta por ella.

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Se trabaja de forma presencial, salvo que por circunstancias excepcionales. todos los desplazamientos del trabajo son en horario laboral puesto que para la organización el respeto de la jornada laboral es primordial. Además, los desplazamiento se realizan con el vehículo de la empresa, de forma que trasladan aquellas personas que deban realizar la visita, puesto que siempre se va acompañada..
Se apuesta por la formación online, de forma que el curso se pueda realizar de forma libre durante el horario laboral, lo que posibilita que el personal pueda formarse sin tener que invertir tiempo fuera de su jornada laboral .Desde la organización somos conscientes de la importancia de la formación de la plantilla, por lo que se apuesta por ella.

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?)
- 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?

El día que se trabaja de tardes, desde la organización se proporciona la comida al personal, al igual que en el momento de los desplazamientos dentro de la jornada laboral, donde de facilita el vehículo de empresa con garaje o parking y gasolina.
Por otro lado, la empresa ofrece la posibilidad de la realización de reconocimientos médicos, que permite al personal hacerse una revisión médica general al menos una vez al año.

¿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?

Se valora la situación y necesidades que cada trabajador para poder implantar diferentes medidas que se adapten a cada persona

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.

Existen diferentes como es la apuesta por el currículo ciego, garantizando así la igualdad de oportunidades para todas personas que postulen para la organización. Además, una vez se conozcan los perfiles de los candidatos, ante igualdad de capacidades se optará por el género menos representado.
Disponibilidad de un Protocolo de Acoso en el que se establece como actuar en caso de darse una situación de acoso en la empresa. La organización dispone de medidas preventivas declarando aquellas actuaciones que podrían considerarse acoso y medidas proactivas que establecen como actuar frente las quejas y denuncias que puedan llegar.
De igual manera, se tiene previsto la elaboración voluntaria del Plan de Igualdad para el próximo año que permita detectar posibles desigualdades y solucionarlas lo antes posible. Hoy en día, se cuenta con el correspondiente registro retributivo para comprobar si existen desigualdades en materia salarial por razón de sexo y se ha realizado la correspondiente valoración de puestos de trabajo de cara al PIO.

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.

Todas las medidas implantadas en el área de igualdad dentro de la organización, constan tanto en el código ético como en el manual de acogida, donde se expone la apuesta por el currículo ciego, la igualdad de oportunidades con independencia de genero o raza, y la existencia de un protocolo de acoso.

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 se dispone

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.

Se muestra un compromiso con la responsabilidad social y los Objetivos de Desarrollo Sostenible y sus diferentes metas a través de la plataforma de Gestión en ODS del Pacto Mundial

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.
- 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.
- 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.
- 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.

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.
- 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?

Desde la organización se han realizado diferentes acciones de forma voluntaria, por un lado, se ha decidido externalizar nuestro servicio de limpieza a la Fundación Rey Ardid, quien da empleo a personas en riesgo de exclusión social.

Además, desde Bioknostic, se realiza una donación de alimentos no perecederos y productos de higiene a la recogida de alimentos anual que realiza el banco de alimentos.

También, Mª Jesús Lorente, CEO de BIOKNOSTIC, colabora con la universidad de la experiencia.

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

La donación de alimentos y productos de higiene fue realizada al banco de alimentos y la externalización del servicio de limpieza se lleva a cabo con la Fundación Rey Ardid.

La colaboración con la universidad de la experiencia se hace en colaboración con la Universidad de Zaragoza.

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

Tanto la colaboración con la universidad de la experiencia como la externalización de

nuestro servicio de limpieza con la Fundación Rey Ardid, se ha colaborado por primera vez en 2023. En lo que respecta a la donación de alimentos y productos de higiene personal al banco de alimentos, se lleva realizando desde 2022.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde Bioknostic, nuestra CEO Mª Jesús Lorente, colabora con la universidad de la experiencia de la Universidad de Zaragoza y tiene reuniones con ARAME, Asociación Aragonesa de Mujeres Empresarias, donde trata diversos temas entre los que destacan actividades de acción social. Además, parte del personal de Bioknostic ha impartido formaciones de diferentes áreas en la Casa de la Mujer en Zaragoza como inglés, emprendimiento, igualdad de trato de 8 a 12 horas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las formaciones en la Casa de la Mujer y en la Universidad de Zaragoza. Por su parte, las diversas reuniones para el trato de diversas acciones se han llevado a cabo en ARAME

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se trata de eventos que se ha realizado en el año 2023, no obstante cada año la organización participa en diferentes eventos. Las reuniones en ARAME se han realizado durante varios meses y en lo referido a la formaciones impartidas en la Casa de la mujer, se dieron talleres a lo largo de todo el año