

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FERDINAND BILSTEIN ESPAÑA, S.L.**

CIF:B63979835

C/Alguero nº:23 PLAZA

50197 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

Septiembre 2024

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

60

### 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.**

Dentro del Plan de Igualdad se incluyen todas las medidas de conciliación que la organización pone a disposición de todos sus empleados.

En las mismas se encuentra, por ejemplo,

- el horario flexible, de forma que proponemos a nuestros trabajadores franjas horarias de entrada y salida, así como la capacidad de ampliar el tiempo que se emplea en la comida;
- la flexibilidad de horario para poder atender diferentes temas personales, como el cuidado de hijos o asistencia a médicos;
- el teletrabajo en el caso que sea necesario para la conciliación de la vida familiar y profesional;
- horarios especiales los viernes,
- cambios de turno,
- cambios de vacaciones
- etc.

**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 realizó una Evaluación de Riesgos Psicosociales donde todos estos temas estaban

incluidos dentro de sus preguntas.

**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 estos temas se revisan anualmente dentro de la revisión del Plan de Igualdad y encuestas.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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
- 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?**

Horas de médico y asuntos propios, y vacaciones fuera del periodo de verano para personal extranjero.

**¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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.
- 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.

**¿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).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

**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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.**

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/ara/index.htm>

**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.**

Anualmente se revisa el Plan de Igualdad y, además, trimestralmente se hace una reunión con 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

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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.)?**

NO

**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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 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 definen 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.

### **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 al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Actualmente, en el aspecto medioambiental, realizamos voluntariado cada año con PLAZA en el Día del Árbol y su plantación de árboles.

Por otro lado, también una vez al año, planificamos una donación de sangre voluntaria para el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón.

Y por último, nuestro departamento de RRHH realiza una o dos veces al año charlas voluntarias sobre logística, prevención, motivacionales, etc. para la Fundación el Tranvía y la Fundación ADECCO.

En cuanto a la acción social, continuamos nuestro trabajo con:

- ATADES, participando en su calendario benéfico y en su Carrera de ATADES, y colaborando en su Torneo de Golf de Empresas Solidarias.
- AECC, con los que, gracias a la información que nos facilitan, ponemos al día a todos nuestros empleados sobre temas de salud y bienestar y, además, colaboramos en sus eventos deportivos como la Marcha AECC o la Aragón Bike AECC.
- Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística, a los cuales cogemos sus boletos de lotería de Navidad para nuestros empleados, y también realizamos una acción solidaria con ellos en la Copa Duatlón Cros la cual patrocinamos.
- CAAR y ASDES, en la recogida de material escolar de su proyecto Lápices y Sonrisas.
- Fundación Federico Ozanam, colaborando con ellos en su recogida de juguetes y la donación de libros para su Rastrillo Solidario
- Fundación Seur, con los cuales continuamos recogiendo tapones para niños con enfermedades
- Y por último, con el Tandem Solidario, en el que colaboramos en el evento de clausura para un niño con problemas de salud.

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

- PLAZA
- Banco de Sangre y Tejidos de Aragón
- Fundación el Tranvía
- Fundación ADECCO
- ATADES
- AECC
- CAAR y ASDES
- Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística
- Fundación Federico Ozanam
- Fundación Seur
- Tandem Solidario

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

Normalmente, cada una de las acciones de voluntariado se realizan una o dos veces al año, y las de acción social, mensualmente correspondiendo con el plan interno realizado a principios de año, además de aquellas que van surgiendo poco a poco y a las cuales también nos unimos.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

En bilstein group procuramos promover nuestra Comunidad en todos los aspectos que podemos, interna y externamente, e intentamos difundir nuestra cultura entre todos nuestros grupos de interés, desde clientes, proveedores, la plantilla interna o colaboradores.

Internamente promovemos las fechas más importantes en Aragón, como San Valero, San Jorge, la Cincomarzada o el Pilar.

Para nuestros clientes, procuramos no solo programar visitas a la ciudad, Zaragoza, sino llevarlos a disfrutar de nuestra gastronomía, regalarles productos típicos aragoneses, o realizar actividades lúdicas o culturales por todo Aragón.

Y en cuanto a nivel social y solidario, promovemos eventos y ayudamos a empresas de nuestro entorno:

- Patrocinamos la Copa Duatlón Cros
- Colaboramos con la Carrera Cicloturista Quebrantahuesos
- Patrocinamos el Campeonato de Rallyes sobre Asfalto de Aragón
- Colaboramos con ATADES en su Torneo de Golf de Empresas Solidarias y la Carrera de ATADES
- Colaboramos en el evento de clausura del Tandem Solidario.
- Colaboramos con la Asociación Aragonesa de Fibrosis Quística y su lotería de Navidad, además de realizar una acción solidaria paralela con ellos en la Copa Duatlón Cros,
- Colaboramos con la AECC en su Marcha contra el Cáncer y la Aragón Bike
- Colaboramos con la Fundación Federico Ozanam y su recogida de juguetes y donación de libros para su Rastrillo Solidario
- Y finalmente colaboramos con la Fundación Seur y su recogida de tapones para niños con problemas.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

- Copa Duatlón Cros
- Carrera Cicloturista Quebrantahuesos
- Campeonato Rallys sobre Asfalto de Aragón
- ATADES
- Tandem Solidario
- Asoc. Fibrosis Quística de Aragón
- AECC
- Fundación Federico Ozanam
- Fundación Seur

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

Todas estas acciones se realizan mensualmente y a lo largo de todo el año.

Las visitas y acciones con clientes tienen una periodicidad variable dependiendo de su

disponibilidad, pero también suelen estar divididas a lo largo de todo el año.

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

### **¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### **¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

### **En caso afirmativo, información adicional**

Todas las acciones internas, y gran parte de las externas, que se llevan a cabo en la empresa llevan asociadas un compromiso con uno o varios ODS, que son comunicados a todos los empleados y demás grupos de interés al realizar dichas acciones.

### **¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

### **En caso afirmativo, información adicional**

Normalmente, una persona del departamento de marketing es la encargada de integrar los ODS en las actividades que desarrollamos a lo largo del año, siempre con el apoyo y respaldo del resto del departamento de marketing y RRHH.

### **¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Sí, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

### **En caso afirmativo, información adicional**

Todos los años se realiza un plan de acciones alrededor de los objetivos de desarrollo sostenible, en el que se analiza lo realizado en años anteriores para repetir aquellas



acciones o actividades que han tenido buena acogida y, además, en el que se tienen en cuenta nuevas metas para abordar los ODS no tratados o tratados en menor parte con anterioridad.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

A comienzos de año, se revisan las acciones realizadas en el pasado, se sacan conclusiones y, si son positivas, se propone la posibilidad de volver a realizarlas junto con otras nuevas que no solo impliquen dichos ODS sino también nuevos y, si son negativas, se buscan nuevas propuestas para su mejora y su mejor aceptación.

Con todo ello, se crea un nuevo plan de acción anual, más completo, actualizado y más atractivo.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

A través de pantallas informativas colocadas en la empresa, newsletters internos y cartelería, se informa a todos los empleados de las acciones que realizamos alineadas con los ODS y, en las acciones participativas, les animamos a apuntarse, ya sea bien apuntándose directamente en las hojas de información o vía email.

En cuanto al resto de grupos de interés, publicamos habitualmente todas nuestras buenas prácticas en RRSS para su difusión y conocimiento.