

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

BIEFFE MEDITAL, S.A. - BAXTER SABIÑANIGO

CIF:A78752276

Ctra. Biescas-Senegue s/n
22666 - Senegüe
Huesca

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

12/SEP/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

424

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.

Baxter es una compañía comprometida con la Igualdad y la Conciliación laboral. Estamos convencidos de que apostar por un equilibrio entre nuestra vida privada y nuestra carrera profesional no es solo justo como personas, sino que nos ayuda a ser una empresa más responsable y eficiente.

Esta iniciativa consiste en proporcionar a las personas que trabajan en Baxter las herramientas, el entorno y los recursos necesarios para alcanzar sus aspiraciones profesionales manteniendo el equilibrio con el momento personal en el que se encuentren. Como consecuencia de ese compromiso, en Baxter se han puesto en marcha una serie de iniciativas que incluyen el firme compromiso de la compañía y de la Dirección con la Igualdad y la Conciliación. En este sentido, existe un Equipo de Igualdad y Conciliación dedicado a la mejora y creación de nuevas medidas, la elaboración y actualización del Manual de Medidas de Igualdad y Conciliación, y una comisión negociadora de igualdad que se encarga de la creación del 3º Plan de Igualdad (2020 - 2024) y el seguimiento de las acciones que lo componen.

El éxito de esta iniciativa se ve reflejado en la certificación obtenida por Baxter como empresa familiarmente responsable (efr) obtenido en 2010, el sello de Responsabilidad Social de Aragón (RSA) obtenido inicialmente en el año 2016, RSA+ en 2020 hasta 2023, el Distintivo de Igualdad que otorga el ministerio de igualdad obtenido en la convocatoria de 2016 y lo que es más importante, en la valoración muy positiva que las personas que trabajan en Baxter hacen de todas estas iniciativas en las encuestas realizadas.

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 efr: Se lanza periódicamente una encuesta a todos los empleados para conocer el nivel de uso y satisfacción de las medidas existentes en la compañía en materia de igualdad y conciliación.

Encuesta Mejor Lugar para trabajar. Con carácter anual se realiza una evaluación del clima laboral denominada Encuesta Best Place To Work y existe un compromiso de mejora continua del mismo en función de los resultados obtenidos para mantenerse como una de las mejoras empresas para trabajar.

Las preguntas se engloban en distintas dimensiones alineadas con la estrategia de la compañía. Los resultados de la encuesta sirven para marcar aspectos de mejora y establecer planes de desarrollo. La última encuesta de clima se ha realizado en 2024

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

Auditoría interna y externa con carácter anual. El modelo de gestión efr dispone de un cuadro de mando que permite ver la evolución año a año del modelo

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

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

Baxter dispone de la certificación efr (Empresa Familiarmente Responsable) por parte de la Fundación MásFamilia desde 2010. A través de este certificado la Fundación reconoce que Baxter cuenta con políticas e iniciativas apropiadas para asegurar la conciliación y la igualdad entre sus colaboradores. En 2023 se recertificó como Empresa Familiarmente Responsable B+.

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.

- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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?

Dejar el puesto de trabajo por emergencias familiares/personales

Jornada continua en periodo verano y viernes para personal de turno central

Cambios de turno permitidos

¿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?)
- 7. Otras

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

Promover medidas movilidad sostenible mediante campañas o comunicaciones

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.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?
- 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?

- Retribucion flexible para contratación de servicios de guardería, comidas en restaurante, contratación de seguro de salud para empleado y familiares, formacion y/o seguro de ahorro.
- Seguro de vida y accidentes.
- Compra de acciones en condiciones ventajosas.
- Servicio de lavanderia
- Agape fin de año
- Uso de internet y telefono para gestiones personales

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 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?

N/A

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.

Está publicado en nuestra intranet y el registro de convenios colectivos - regcon Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

En Baxter tenemos un plan de igualdad y en paralelo tenemos un plan de diversidad inclusión que incluye acciones que no están incluidas en el plan de igualdad.

El plan de diversidad e inclusión incluye acciones relacionadas con los siguientes ámbitos:

- Atracción y retención de Millennials
- Incorporación de la mujer a posiciones de liderazgo
- Desarrollo de capacidades de liderazgo inclusivo en la organización
- Mejorar nuestra puntuación en la dimensión de inclusión en la encuesta de clima que

realizamos en Baxter con carácter anual

- ACT (Activar el cambio contra la discriminación racial y social)

De hecho en Baxter existe la figura de Champion de D&I para impulsar el desarrollo del plan de diversidad e inclusión a nivel nacional y por otro lado, contamos con hampions Millennials para impulsar las iniciativas relacionadas con la atracción y retención de este colectivo.

Para trabajar en ambas vertientes realizamos un diagnostico anual, que nos permite ver cómo estamos en términos de género y generaciones, con el fin de ir perfilando las acciones incluidas en nuestro plan. Así mismo, con el fin de visibilizar nuestros datos en materia de género y generaciones, tenemos una infografía, disponibles tanto en nuestra página web como en nuestra intranet.

<https://www.baxter.es/es/carreras-profesionales/inclusion-diversidad>

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.

Con carácter anual, se realiza una revisión del estatus del plan con la comisión negociadora de igualdad y cada una de las acciones que se ponen en marcha son revisadas/validadas por el comité de dirección.

Así mismo, dado que en 2016 obtuvimos el Distintivo de igualdad en la empresa, también con carácter anual enviamos un informe de seguimiento al Ministerio de Igualdad con los avances realizados durante el año natural

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.

Campañas de sensibilización e inclusión

Contacto con empresas para acciones de voluntariado o visitas a planta para personas con discapacidad

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), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Disponemos de un sistema de gestión ética y socialmente responsable certificado según la norma SGE21, a través del cual adoptamos la Política de Responsabilidad corporativa en la que se muestra el compromiso de la empresa.

En 2023 hemos renovado una vez más dicho certificado SGE21 así como nuestra certificación como empresa familiarmente responsable (efr) que nos distingue por las iniciativas de balance adecuado entre vida profesional y familiar.

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.).
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Se realiza voluntariado corporativo en Baxter. El voluntariado y acción social de Baxter se muestra mediante la participación activa en diversas iniciativas a nivel nacional y local. Las actividades en las que participa Baxter Sabiñánigo son:

? Giving Tuesday, un movimiento global dedicado a promover la solidaridad y la acción social. Baxter España se une a esta iniciativa, fomentando la participación de su equipo en actividades solidarias que promueven la inclusión y la igualdad, especialmente en el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

? Campaña ?Una Sonrisa por Navidad?: En las instalaciones de Sabiñánigo, Madrid y Valencia, se organizaron árboles de Navidad donde los empleados de Baxter depositaron juguetes para niños y niñas sin recursos, asegurando que nadie se quedara sin regalo en Navidad.

Además a nivel local, el voluntariado y acción social de Bieffe (Baxter) se refleja en las siguientes iniciativas.:

? Taller de empleo ? Fábrica de Sabiñánigo: impartido a personas con discapacidad que son empleables de la asociación Valentia que tiene sede cerca de Sabiñánigo.

ocalizado en la prevención de riesgos laborales y en formación y orientación laboral (FOL).

? Programa ?Welcome to factory?. Empleados y empleadas de la planta de Sabiñánigo han realizado diferentes charlas en institutos de la zona para orientar a jóvenes estudiantes sobre qué estudios han necesitado para desempeñar sus trabajos en la zona en la que residen.

? En Sabiñánigo, en colaboración con Cooperación Internacional organizó un día de ocio se invitó a patinar sobre hielo a un colectivo de niños y niñas en riesgo de exclusión.

? En colaboración con todos los institutos y empresas de la zona, junto con el Gobierno de Aragón, desde la planta de Sabiñánigo participamos en la creación de un módulo formativo profesional que incluyera los contenidos necesarios para diversidad de puestos en las empresas locales. El objetivo era que el programa formativo se adaptara a la oferta laboral que existe en la zona de forma que los jóvenes no se vieran en la necesidad de salir fuera a estudiar y trabajar y retener el talento en este entorno rural.

? En 2023, se han retomado los talleres de prevención de riesgos y primeros auxilios que desde 2007 la Confederación de Empresarios de Aragón (CEO Aragón) imparte a niños y jóvenes en edad escolar de Aragón y que se paralizaron durante la pandemia. La planta de Sabiñánigo ha colaborado con CEOE para impartir dichos talleres en sus instalaciones a los alumnos de los colegios de Sabiñánigo.

? Visita de colegios/ institutos a la planta de Sabiñánigo: IES Pirámide de Huesca (enfermería), Biello Aragón de Sabiñánigo (robótica) y Miguel Servet de Senegüe.-Sorripas

? Además, Baxter Sabiñánigo dentro de su programa de acción social, dispone de un comité de participación social para la aprobación de ayudas a asociaciones culturales y deportivas locales cuya propuesta debe ser presentada por un empleado. Se ha colaborado mediante ayudas económicas o aportación de materiales. También colaboramos con la Universidad de Zaragoza en la I Reunión Científica Internacional de Organizaciones Saludables (Healthyorg), así como con Fenin mediante la participación en jornada del sector sanitario.

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

Ver apartado interior. Relacionado con ello, entre las asociaciones con las que hemos colaborado en los últimos años podemos resumir brevemente algunas:

- Cooperación Internacional: Baxter participa desde hace varios años en El día solidario de las empresas que tiene como finalidad promover el voluntariado corporativo, poniendo en contacto a empresas y a sus empleados con diferentes entidades benéficas, además desensibilizar y promocionar una cultura solidaria. Por ejemplo, actividad socioeducativa de patinaje en la pista de hielo de Jaca entre niños y jóvenes en riesgo de exclusión social y empleados.
- Con la Campaña Una Sonrisa por Navidad, también hemos hecho sonreír a los niños que no lo tienen tan fácil. La pasada Navidad los empleados de Baxter han aportado su granito de arena con la compra de juguetes que hemos hecho llegar a los beneficiarios de Cooperación Internacional.
- Acción contra el hambre ACH: Baxter ha participado con voluntarios y voluntarias en el Challenge Interempresas, evento organizado por la ONG Acción Contra el Hambre que consiste en realizar carreras donde cada kilómetro que realice cada participante, se traduce en una donación de la empresa que se materializa posteriormente en tratamientos nutricionales para niños con problemas de desnutrición y ubicados en cualquier país afectado por este serio problema.
- Aldeas Infantiles, es la ONG que provee a Baxter con su felicitación navideña digital, destinando los fondos a distintas obras dentro de su área de actuación.
- Baxter incentiva algunas donaciones de empleados de forma que por cada euro que dona el empleado, Baxter pone el doble.

Además, Baxter Sabiñánigo dentro de su programa de acción social, dispone de un comité de participación social para la aprobación de ayudas a entidades locales relacionadas con la promoción de hábitos saludables cuya propuesta debe ser presentada por un empleado. Desde 2022, se ha colaborado con el Club ciclista Edelweis, Asociacion de vecinos de Senegüe y Sorripas, AMYPA Escuela infantil Cardelina. Escuela de Senegüe e Instituto Biello Aragon, Escuela de danza, etc. También colaboramos con la Universidad de Zaragoza en la I Reunión Científica Internacional de Organizaciones Saludables (Healthyorg), celebrada en Zaragoza en Julio con aportación económica y como ponente de ejemplos de empresas saludables, así como con Fenin mediante la participación en una jornada del sector sanitario

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

Algunos ejemplos de los impactos anuales más relevantes, realizados con periodicidad anual son los siguientes:

- Diciembre-recogida de juguetes para niños con necesidades especiales
- Ultimo trimestre, talleres de PRL con colegios de Sabiñanigo.
- A lo largo del año, todos los trabajadores cada una de las personas que trabajan en Baxter tiene la opción de realizar voluntariado, individual o en equipo, y llevar a cabo acciones que son fomentadas y potenciadas por la compañía.
- El Comité de participación social revisa las propuestas presentadas dentro del Plan de acción social cada trimestre.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Como se ha comentado anteriormente, la planta de fabricación de Baxter en Sabiñánigo, cuenta con un COMITÉ DE PARTICIPACIÓN SOCIAL que realiza donaciones de materiales o aportaciones económicas a distintos tipos de organizaciones sociales de ámbito local. Los criterios aplicados al decidir apoyar las distintas solicitudes que reciben son:

- Que sirvan para apoyar la difusión de la cultura.
- Que los frutos de la colaboración sean tangibles y perdurables en el tiempo.
- Que estén relacionados con la promoción de hábitos saludables y el deporte.
- Que la iniciativa tenga ámbito local.
- Que algún trabajador lo proponga y se responsabilice del buen fin.
- Queremos participar pero nunca liderar el proyecto.
- No promocionar viajes ni gastos operativos.

Dentro de estos patrocinio , pueden incluirse, si así se solicitan, actividades para la difusión de la cultura en Aragón. Por ejemplo, colaboraciones económicas con la Asociación de vecinos de Senegüe y Sorripas en el libro: Senegüe y Sorripas: viaje al pasado, con la Escuela de danza de Sabiñánigo, anuncios en los programas de fiestas de Senegüe-Sorripas y Sabiñánigo, etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Depende de las solicitudes recibidas, generalmente organizaciones de ámbito local que tengan relación con alguna de las personas trabajadoras de Baxter Sabiñanigo

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Existe una convocatoria anual de ayudas para distintas organizaciones. Hay un presupuesto anual para este tipo de acciones

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.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

N/A

¿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 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿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

Disponemos de información acerca de los ODS prioritarios para Baxter y de los objetivos en la formación inicial de empleados

¿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

A nivel corporativo hay un Equipo de Sostenibilidad.

Por debajo, hay un EHS&S Manager para cada Business Unit que se encarga de integrar los aspectos de sostenibilidad en cada unidad de negocio.

A nivel de Baxter España disponemos de un equipo de sostenibilidad multidisciplinar según SGE21 participando el EHS&S manager de Sabiñanigo como representante de Manufacturing.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Se tiene un análisis de impacto según la norma SGE21 en la que estamos certificados

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

Se dispone de un Plan de acción a distintos niveles:

- A nivel corporativo, se establecen los objetivos 2030, disponibles en el Corporate Responsibility Report que Baxter publica anualmente.
- A nivel de Baxter España, disponemos de certificación según la norma SGE21, por lo que hay un Plan de acción concreto que se revisa en las reuniones periódicas del grupo.
- A nivel de planta, se dispone además de certificaciones según las normas ISO14001, ISO 45001 e ISO 50001 (y la citada SGE21) por lo que hay planes específicos de acción.

Si bien nuestras iniciativas comerciales y de responsabilidad corporativa se alinean con

muchos de los ODS de la ONU, nos enfocamos especialmente en los que se destacan a continuación. Por otro lado, también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas, para visibilizar todo el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso. Baxter a nivel corporativo y la planta de Sabiñanigo a nivel particular se compromete con los siguientes ODS:

? ODS 3 SALUD Y BIENESTAR: Como compañía global de atención médica, promover la salud y el bienestar es fundamental para nuestro negocio.

? ODS 6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO: Adoptamos un enfoque amplio para abordar los problemas relacionados con el agua en las operaciones de Baxter y las comunidades donde operamos.

ODS 12 PRODUCCION Y CONSUMO RESPONSABLES: El uso de materiales es un factor clave de la huella ambiental de Baxter y obtener el máximo valor posible de los materiales es fundamental para nuestro enfoque.

Por ello, establecemos objetivos y acciones concretas relacionadas con dichos ODS, como el programa de promoción de hábitos saludables Be Well @ Baxter, la evaluación del uso del agua para avanzar en nuestros objetivos según agenda 2030 y los proyectos específicos para reducción de consumo de agua, energía y materiales buscando una actividad productiva mas eficiente.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

A nivel corporativo, los objetivos, acciones y el seguimiento de las mismas se comunican a través del Corporate Responsibility Report que Baxter publica anualmente.

A nivel de planta, elaboramos el Estado de Información No Financiera (EINF) que se publica anualmente junto con las cuentas anuales de la empresa y están disponibles para cualquier persona.