

RSA PLUS 2024 - 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

20 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

2 personas

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 que se proporciona a cada nuevo empleado que pasa a formar parte de nuestra organización, se detalla la forma de trabajar así como las diferentes medidas de conciliación familiar - laboral que ofrece la empresa. La más destacada es la flexibilidad horaria de media hora tanto en la entrada como a la salida. También cabe destacar que el horario de trabajo es de mañana de 8h a 16h, pudiendo así disponer de toda la tarde libre para una mejor organización en el hogar o donde se quiera.

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

A pesar de no realizar encuestas de satisfacción del personal documentadas, al tratarse de una pyme con tan solo 2 trabajadores, el trato que se tiene con éstos es muy cercano y periódicamente se les pregunta acerca del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por la organización. Igualmente, esto nos sirve para que nos manifiesten sus necesidades de forma que la empresa pueda trabajar para adaptarse a ellas en la medida de lo posible.

Consideramos esencial conocer la opinión de nuestros trabajadores puesto que creemos

que solo así podrán estar plenamente comprometidos con los objetivos que persigue la empresa.

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, el trabajador puede solicitar los diferentes permisos de forma que quedan reflejados los permisos solicitados por toda la plantilla, ya sean por enfermedad, consulta médica, exámenes oficiales u obligaciones personales entre otros. Esta plataforma además registra los horarios de entrada y salida del puesto de trabajo de cada trabajador, por lo que podemos decir que nos facilita el control del personal y si estos hacen uso de sus derechos en el momento de lo precisan.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocado 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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No poseemos la Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE

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.
- 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?

La jornada laboral de la organización es siempre intensiva de mañanas, hasta las 16h. En ocasiones en días extremadamente calurosos de verano o con víspera de puentes festivos, cabe la posibilidad de terminar la jornada a las 15h. 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.

En lo que respecta a las vacaciones, los trabajadores tienen flexibilidad para escoger sus días siempre y cuando lo digan con un preaviso oportuno. 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 Bioknestic 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.
- 7. Otras

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

Se trabaja de forma presencial y, salvo circunstancias excepcionales, todos los desplazamientos de trabajo son durante el horario laboral.

Se apuesta por la formación online en la mayor parte de los casos de forma que el curso se pueda realizar de forma libre durante el horario laboral y sin necesidades de tener que desplazarse a un lugar en concreto, lo que posibilita que el personal pueda formarse sin tener que invertir tiempo fuera de su jornada laboral

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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?

Siempre que se tenga que comer durante el horario laboral en un restaurante, la organización se hace cargo de pagar el ticket. Igualmente, se paga la gasolina y el garaje o parking en caso de haber empleado un vehículo propio para algún motivo laboral o durante la jornada.

También, Bioknestic ofrece la posibilidad de realización de reconocimientos médicos al menos una vez al año, de anticipar la nómina a los trabajadores si así nos lo manifiestan y tienen un motivo justificado y cuenta con un espacio de descanso debidamente habilitado donde poder comprar comida, bebida y descansar

¿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).
- 8. Otras medidas

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

Se valora la situación y necesidades que pueda tener cada trabajador para poder estudiar su caso en específico e implantar diferentes medidas que se adapten a cada persona. Bioknostic pretende realizar un seguimiento personal detallado de las necesidades de sus empleados.

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, 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 currículum 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 para el adecuado desempeño del puesto, 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 a 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 género o raza, y la existencia de un protocolo de acoso. En cuanto se disponga el Plan de Igualdad de Oportunidades, o se incorporen nuevas medidas en esta materia, se actualizarán los documentos.

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.

En el caso de incorporar a alguna persona con discapacidad, se procederá a su adaptación al puesto de trabajo tal y como exige la normativa vigente. Actualmente, nuestras instalaciones cuentan con un baño adaptado para personas minusválidas.

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.

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.

- 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.

- 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.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

Desde la organización se han realizado diferentes acciones de forma voluntaria. Por un lado, se ha decidido realizar una donación al Hospital San Juan de Dios de Zaragoza para su campaña contra la pobreza farmacéutica. Una iniciativa que pretende garantizar el acceso a la medicación de aquellas personas en situación de vulnerabilidad social y económica.

Además, desde Bioknestic se realiza anualmente una donación de alimentos no perecederos y productos de higiene al Banco de Alimentos de Zaragoza.

También, M^a Jesús Lorente, CEO de BIOKNOSTIC, colabora con la universidad de la experiencia además de con la Universidad de Zaragoza.

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

La donación de alimentos y productos de higiene se realiza con el Banco de Alimentos de Zaragoza, la donación para la iniciativa de Farmacia Solidaria se realiza con el Hospital San Juan de Dios de Zaragoza quien quiere erradicar la llamada pobreza farmacéutica, y 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?

La donación de alimentos y productos de higiene al Banco de Alimentos se realiza anualmente, al igual que se intenta realizar la colaboración con la universidad de la experiencia por parte de la CEO de la empresa.

Ha sido durante el presente año cuando se ha realizado la donación a la nueva iniciativa del Hospital San Juan de Dios para combatir la pobreza farmacéutica (Iniciativa Farmacia Solidaria)

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Desde BIOKNOSTIC estamos profundamente orgullosos de desarrollar nuestra actividad empresarial en una tierra como Aragón. Es por ello que en todos nuestros medios publicamos de donde venimos, donde estamos y ensalzamos las diferentes oportunidades que se nos brindan.

Igualmente, nosotros contribuimos al desarrollo de nuestra comunidad autónoma creando valor añadido e intentando colaborar con proveedores locales, comprando productos de cercanía, participando en las actividades propuestas por instituciones y organización aragonesas, etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Colaboramos con la Universidad de Zaragoza, el Centro de Investigación Biomédica de Aragón, con Arahealth, con la Fundación Aragón Emprende, CEPYME y todas nuestras instalaciones se han realizado a través de empresas aragonesas y materiales de aquí.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Prácticamente mensualmente se realizan compras y se trata con proveedores, anualmente se imparten clases en la Universidad de Zaragoza, cada 3 veces se asisten a congresos organizados por Arahealth, o la asociación de Jóvenes Empresarios de Zaragoza, se intenta siempre que nos lo requieran asistir a coloquios organizados por la Fundación Aragón Emprende y todas las semanas trabajamos en colaboración con el CIBA (Centro de Investigación Biomédica de Aragón) para proyectos en una de nuestras filiales. Además, la CEO de la empresa acude semanalmente a CEPYME para prestar sus conocimientos y habilidades en lo que le sea requerido.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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

No nos encontramos por el momento adheridos.

¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Todos los empleados de la empresa son conscientes de la Agenda 2030 y de los diferentes ODS que existen y cuáles son los que BLOKNOSTIC está más comprometido. En caso de no ser así en el Manual de Acogida se encuentra un apartado que lo informa y cabe la posibilidad de realizar una pequeña formación que permita que todos los trabajadores lo conozcan.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

En la realización de cada una de las actividades, cada empleado intenta que se integren de la mejor manera posible los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible.

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

Se prevén cuáles pueden ser los diferentes impactos en las reuniones que se tienen pero no disponemos de un formato registrado y formalizado donde se detallen cada uno de estos impactos.

¿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

ODS 5 (Igualdad de Género):

-Fomentar la igualdad de género en las posiciones de liderazgo y en todas las áreas de la empresa.

-Implementar políticas de diversidad e inclusión --> Plan de Igualdad

ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico):

-Garantizar condiciones de trabajo justas y promover un entorno laboral saludable.

-Asegurar el cumplimiento de derechos laborales en todas las empresas asesoradas.

ODS 13 (Acción por el Clima):

-Desarrollar estrategias para ayudar a los clientes a reducir su huella de carbono y adoptar prácticas sostenibles.

-Implementar una política de reducción de emisiones y ahorro energético en las oficinas.

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

No se concibe un adecuado compromiso con los objetivos de BIOKNOSTIC si no existe una alineación de todos los stakeholders de la empresa con los diferentes ODS en los que estamos comprometidos