

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

BTV, S.L.

CIF:B50078682

Carretera Nacional II, Km 333.
50171 - La Puebla de Alfindén
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20/09/24

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

88

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.

Si que lo tenemos incluido en nuestro Plan de Igualdad..

Además se comunican las medidas de conciliación a los empleados

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

Dentro del departamento de Recursos Humanos se encuentra la posición de una psicóloga que mantiene reuniones frecuenciales con todos los trabajadores, realiza seguimientos personalizados frecuenciales y evalúa las medidas de conciliación.

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

El puesto anteriormente mencionado de RRHH, realiza un seguimiento individualizado. Sus resultados son presentados a gerencia y los diferentes responsables para tomar acciones.

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>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

..

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.
- 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

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

Los tres primeros días de baja médica al año se paga el salario base a los trabajadores
Precios especiales reducidos para seguros u otras intervenciones sanitarias.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Se añade el plus de transporte en nómina mensual.

Se ponen a disposición de los trabajadores vehículos propios para realizar los desplazamientos por motivos laborales.

Se pone a disposición de los trabajadores de una furgoneta para ir y volver de sus casas al trabajo.

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.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 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.
- 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?

Se ponen a disposición de los empleados un precio especial de seguros o intervenciones sanitarias

Realización de sesiones gratuitas de Mind- Fullness en BTV para los trabajadores.

Se añade en la nómina mensual un plus de transporte.

¿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.
- 8. Otras medidas

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

El comité de igualdad revisa las medidas de conciliación continuamente

Facilidades a la hora de coger el permiso de maternidad/lactancia ya sea seguido o por semanas alternativas.

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 registrado pero no publicado

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.

Reuniones del comité de igualdad y de manera individualizada con los empleados.

Se revisa durante la Revisión por la Dirección anual

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.

..

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.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

En el manual de acogida de la empresa, se les comunica a los trabajadores la Política de la empresa redactada por nuestra CEO, donde se incluyen diferentes aspectos relacionados con la Responsabilidad social.

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.
- 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.
- 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?

BTV apoya el deporte siendo patrocinadores del equipo ciclista de la Puebla de Alfindén y de equipos de fútbol.

También colabora con Cruz Roja y con la Fundación Aspace Zaragoza

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

Acompañamos como patrocinadores principales a Club Ciclista BTV-Alfindén.

También colaboramos con el club de fútbol de la Puebla de ALfinden.

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

Permanente

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

BTV empresa familiar Aragonesa fundada en 1962 ha difundido y mostrado su compromiso con la cultura Aragonesa por todo el mundo desde sus orígenes , en particular en sus sedes en Latinoamérica y Asia.

- 1996 Establecimiento de BTV (México)
 - 1998 Establecimiento de la fábrica de BTV en China, en la ciudad de Hangzhou (Zhejiang) /2006 Se traslada a Jiaxing .
 - 2018 Apertura de una nueva sede en Punta Cana, República Dominicana
- Participación en Ferias y eventos nacionales e internacionales (Decor Hotel Lisboa, HIP en Ifema, Metalmadrid,...)
- Visitas a fábricas de clientes, visitas de colegios e institutos
- Participación en eventos y formaciones. Por ejemplo, se presentó nuestra marca Perseo en un evento de la Cámara de Comercio con presencia reconocida como ITH y Somos, que fue difundido también a través de streaming.
- Formación del personal de SAT nacional en nuestras instalaciones
- Colaboración activa con nuestros proveedores y clientes en diferentes países.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con nuestras partes interesadas:

- Empleados
- clientes
- accionistas
- proveedores
- comunidades locales
- gobiernos
- ONG
- AREX (Aragón Exterior -Gobierno de Aragón)

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Permanente, a lo largo de todo el año, cada 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.

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

NA

¿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 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Sin mencionar directamente que forman parte de las ODS, se han realizado las siguientes acciones

- Octubre 2023 Formación del desfibrilador.
- Exposición en planta y comunicaciones a los trabajadores de las mejoras realizadas en las condiciones de los trabajadores.
- Adecuación de los EPIS a los trabajadores.
- Durante la incorporación acogida de nuevos trabajadores se les imparte una charla donde se comunican las políticas de la empresa, los compromisos ambientales, aspectos de la seguridad para favorecer la salud, segregación de residuos, desarrollar a los trabajadores, bienestar personal
- Formación en Primeros auxilios y PRL
- Realización anual del informe de Vigilancia de la salud por parte de nuestro Servicio de Prevención Ajeno

¿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

Entre los departamentos de RRHH y Calidad-PRL-Medio Ambiente se asumen estas funciones

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

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

En caso afirmativo, información adicional

No se ha realizado una evaluación y gestión a través de los ODS pero si indirectamente a la hora de gestionar otros aspectos. Se han analizado a través de los grupos de interés siguiendo la Norma ISO 9001 y 14001 con las 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- ?

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

Sin mencionar directamente que forman parte de las ODS, se han realizado las siguientes acciones

- Octubre 2023 Formación del desfibrilador.
- Noviembre 2023 Publicación en el portal del empleado de los beneficios en precios de servicios médicos de MAZ Prevención por ser trabajador de BTV
- Abril 2024 Formación PRL oficinas
- Mayo 2024 Publicación en el portal del empleado cómo prevenir el melanoma
- Análisis del agua de abastecimiento solicitada a Control 7.
- Potenciar la innovación a la hora de diseñar nuevos productos y mejorar los ya existentes. Aumentar el Departamento de I+D.
- Control trimestralmente del agua vertida después de nuestra depuradora. Análisis de legionela también.
- Contratación de un puesto en RRHH que gestiona el clima laboral.
- Exposición en planta y comunicaciones a los trabajadores de las mejoras realizadas en las condiciones de los trabajadores.
- Adecuación de los EPIS a los trabajadores.
- Instalación de placas fotovoltaicas.
- Creación de empleo
- Colaboración con diferentes entidades para incorporar personal en prácticas.
- Análisis de los productos para reducir los embalajes de plástico
- Tener en cuenta el Ecodiseño en cada prototipo desarrollado en BTV.
- Formación en Primeros auxilios y PRL
- Análisis continuo y acciones para minimización de Residuos Peligrosos. y No Peligrosos.
- Realización anual del informe de Vigilancia de la salud por parte de nuestro Servicio de Prevención Ajeno

- Uso de pinturas y disolventes ecológicos

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

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

Se realizan comunicaciones dentro de la empresa a los trabajadores tanto de campañas de salud , como de mejoras en las condiciones.

Se realizan formaciones a los colaboradores, servicios contratados, Gestión de la energía producida por nuestras placas fotovoltaicas.

Evaluación anual de los proveedores

Encuestas de satisfacción de clientes

Jornadas con técnicos SAT y comerciales de toda la red de BTV

Comunicaciones a través de redes sociales de productos innovadores e infraestructuras. de nuestras diferentes marcas y casos de éxito. También comunicación de participación en eventos de innovación, de relación con clientes, de colaboraciones, de mejoras en la sostenibilidad y con el medio ambiente gracias a nuestros smart lockers, alianzas