RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

BECTON DICKINSON, S.A.
CIF:A50140706
Ctra. Mequinenza s/n
22520 - FRAGA
Huesca

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

664

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.

BD Fraga cuenta con un significativo conjunto de medidas adoptadas con el fin de mejorar la conciliación laboral de sus empleados. Durante los últimos años, se ha hecho un esfuerzo adicional en este sentido, estableciendo los objetivos de conciliación de la planta, así como los indicadores de seguimiento para valorar su efectividad.
El objetivo primordial está basado en la mejora en la calidad de vida de sus empleados, aumentando la disponibilidad de tiempo para su enriquecimiento personal, incrementando la motivación, la confianza y el compromiso con la empresa, así como reducir la exclusión social. A su vez, la empresa se beneficia de una mayor calidad del trabajo, retención del talento, reducción de absentismo y rotación laboral y una mayor implicación de las personas con la Compañía.
En 2019, BD lanzó la Estrategía de Buenos Empleos donde el área de conciliación de la vida personal y laboral de nuestros empleados es un capitulo muy importante.

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

La valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación se realiza a través del feedback solicitado de forma directa a los asociados de la planta.
Para ello se utiliza principalmente los siguientes mecanismos:
- Existe la posibilidad de presentar sugerencias/comentarios a través de un buzón habilitado para ello.

- En 2021, a través de la iniciativa denominada ?Hablamos un rato?, por la que una representación de trabajadores de cada sección de la planta se reúne con miembros del equipo de dirección para trasladar sus preocupaciones y/o propuestas. Estas charlas se realizan de forma bimensual.

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

De forma trimestral, a través de la reunión de Revisión por parte de la Dirección sobre aspectos de RRHH, se realiza seguimiento de las medidas adoptadas, así como del grado de satisfacción de los asociados.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO http://horariosenespana.com

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 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?

En el caso de la existencia de varios miembros del entorno familiar trabajando en la empresa, se facilita la posibilidad de ajustar la jornada laboral (horario; elección de turno de trabajo, etc.) para una mejor conciliación familiar.

Ajuste del calendario laboral (paros de planta) con periodos festivos y/o vacaciones escolares (Navidades, Semana Santa, Fiestas Locales/Nacionales, etc).

¿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, foros?
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

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

La empresa ha designado plazas de parking prioritarias (cubiertas y de fácil acceso) exclusivas para el personal que se desplaza con transporte compartido, al igual que otros medios respetuosos con el medio ambiente (bicicletas, coches eléctricos, patinetes, etc.).
También ha asignado plazas prioritarias para embarazadas y personas con movilidad reducida.
Además, la planta dispone de plazas de parking con cargadores eléctricos gratuitos para los asociados que dispongan de coches eléctricos para desplazarse al trabajo.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

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

- En el salario de todos los asociados se incluye un plus económico para cubrir parte de los gastos de transporte al centro de trabajo.
- La empresa dispone de cursos de inglés en planta para los asociados interesados, subvencionados por la empresa.
- La empresa pone a disposición de los empleados un programa de ayuda para orientar al empleado en temas de salud, problemas económicos o familiares. El servicio es confidencial y está disponible 24h/día 365 días/año.
- Posibilidad de adquirir acciones de la compañía a través de la nómina, la compañía aporta el mismo porcentaje que el del empleado.
- Premios aniversarios cada 5 años, a medida que se cumplen las fechas de antigüedad.

- También pone a disposición de sus trabajadores, a lo largo de todo el año, fruta fresca para promocionar sus hábitos saludables.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

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

Para los casos de baja por intervención quirúrgica u hospitalización, la empresa complementa la percepción por parte del empleado del 100% de su salario.

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?

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

BD Iberia y la Planta de Fraga disponen de un Plan de Igualdad desde el año 2009, que en el presente año 2021 está en proceso de revisión, donde se establecen planes de acción que garantizan la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Este mismo principio rige nuestros procesos de selección y de desarrollo / promoción de nuestros empleados, habiéndose establecido metas para incrementar la diversidad e inclusión en todos los niveles de la organización.
Para el cumplimiento de este objetivo, se realizó un diagnóstico de la situación para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (acceso al empleo, formación, promoción, retribución, comunicación, conciliación de la vida profesional y personal y prevención del acoso y actitudes sexistas).
Los objetivos del Plan de Igualdad resultaron en:
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres
- Generar informes para conocer y mejorar la participación equilibrada de géneros en los diferentes procedimientos de gestión de personas.
- Promover y potenciar las posibilidades de accesos de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, difundiendo los canales de comunicación que se tienen definidos en estos casos.

En Junio de 2019 en BD Fraga se relanzó el club BD Frag@ctiva "Lo mejor de las personas. Lo mejor de ti". Este club está formado por trabajadores de los diferentes niveles de la organización de BD Fraga (Dirección, Supervisores, Ingenieros y personal de producción), que voluntariamente se reúnen para impulsar y promover distintas actividades e iniciativas entorno a los objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU para el 2030.

Uno de los objetivos que se trabaja al detalle en este Club y para el que se ha creado un subgrupo específico es el de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Todas estas iniciativas están recibiendo soporte desde la Corporación de BD.
Con respecto a las materias de Inclusión y Diversidad, BD ha creado el Comité europeo de Inclusión y Diversidad y a nivel de España se ha creado el Comité de BD Iberia de Inclusión y Diversidad. Ambos ayudan a marcar la estrategia de la compañía. Cabe añadir que desde el año 2019, BD colabora también con el Charter de la Diversidad.
BD Fraga dispone de una Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión que deriva del código de conducta de BD cuyos fundamentos son, entre otros, el respeto, la aceptación y la igualdad. Incluye la visión, misión, objetivos y prioridades estratégicas de la Planta de Fraga inspirándose en dos principios básicos:
- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por sexo, orientación sexual y las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- La apuesta por la diversidad y la creación de un ambiente inclusivo en todas sus dimensiones de género, cultura, raza, religión, generacional y discapacidad.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD

5. Información adicional.

La planta de Fraga colabora de forma activa con centros especiales de empleo, mediante la adquisición de productos o servicios. Un caso de éxito ha resultado la colaboración con el grupo Valentia, a través de su programa de inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. De este modo, una persona del Centro Comarcal Bajo Cinca de Valentia, se incorporó a la plantilla de BD como auxiliar de planta desempeñando diferentes tareas en el área de recambios, recepción de materiales y trabajos administrativos básicos, impulsando de este modo la empleabilidad de personas con discapacidad intelectual y contribuyendo a generar un ambiente de inclusión y diversidad repleto de oportunidades.

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

La dirección de BD muestra un compromiso claro y formalizado a través de su visión de negocio: BD fomenta la inclusión y la diversidad para impulsar la innovación, comprender mejor las necesidades del paciente y el cliente, y hacer de BD el mejor lugar posible para que las personas con talento trabajen.
En los objetivos individuales del equipo directivo y de los mandos intermedios de BD Fraga existe anualmente un objetivo explícito relativo a la Inclusión y Diversidad para impulsar

esa responsabilidad en todos los niveles de la Organización. Su cumplimiento es revisado a lo largo del año bajo el programa de rendimiento y evaluación de los asociados.
Para garantizar el éxito de la implantación del Plan de Igualdad, Inclusión & Diversidad se realiza un seguimiento del plan de acción en los diferentes niveles de la organización según el siguiente calendario:
- Bimensualmente en las reuniones del Club de voluntariado BD Frag@ctiva
- Trimestralmente en la Revisión por la Dirección del Departamento de Recursos Humanos
- Compartiendo con toda la organización las métricas de seguimiento en el corner Frag@ctiva.
La evaluación y seguimiento se realiza a través de la monitorización de los siguientes indicadores:
- Porcentaje total de mujeres y hombres, distribución de mujeres y hombres según grupo profesional, número de promociones por grupo profesional y género. Con estos indicadores se puede dar seguimiento al cumplimiento del objetivo que potencia el compromiso de la Igualdad y Conciliación en BD.
- Porcentaje de cumplimiento Ley LISMI: Fraga supera el 2% que estipula dicha legislación.
- Porcentaje de trabajadores de otras nacionalidades en BD Fraga.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

BD colabora con el Charter de la Diversidad.

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.).
- 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 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.
- 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 que realiza la organización?

Los asociados de BD en la planta de Fraga tienen la posibilidad de participar en acciones de voluntariado tanto a nivel local como internacional. En el ámbito internacional BD ha establecido desde el año 2005 el programa Volunteer Service Trip (VST) y ofrece la posibilidad de desarrollar acciones de voluntariado en los lugares más desfavorecidos del mundo; en los últimos 3 años se han realizado los siguientes: México, Haiti, Papua New-Guinea, Camerún y Perú.

Las actividades desarrolladas son diversas y siempre enfocadas a mejorar la salud en la zona elegida.

A nivel local, la planta de Fraga creó en 2017 el Club Frag@ctiva cuyo propósito se centra en participar en actividades locales que aportan beneficios a nuestra sociedad y al mismo tiempo nos permiten reforzar el sentimiento de pertenencia a una empresa que potencia estos valores. Existe una red social interna para los asociados de la planta que permite poner en común todo tipo de iniciativas y facilita la comunicación.

Las actuaciones en materia de voluntariado y social se comparten presencialmente con todos los empleados en las reuniones semestrales de actualización sobre la Compañía, así como con otros grupos de interés como por ejemplo clientes, proveedores, instituciones locales, etc.. durante sus visitas a la planta.

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

Internacionalmente BD colabora activamente con organizaciones a nivel mundial, habiendo creado con ellos un fuerte partnership (socios preferentes) y trabajando conjuntamente apoyamos sus proyectos en tres diferentes formas: económicamente, donando productos o bien aportando nuestra experiencia en el mundo de la salud.
Algunas de estas organizaciones son UNICEF, PEPFAR (Labs for Life), Project HOPE, etc..
A nivel local, la planta colabora con asociaciones locales alineadas con los valores de la Compañía en los ámbitos social, ambiental, cultural, deportivo, de ocio y tiempo libre, bien en forma de voluntariado o apoyando económicamente para el desarrollo de sus actividades como por ejemplo AECC, VALENTIA, Asociación Discapacitados Virgen del Pilar, Asociación Alzheimer, Caritas, etc..
En el área social, la planta de Fraga también contrata de forma preferente servicios diversos con empresas enfocadas al empleo de personal discapacitado, como los servicios de jardinería (Fundacion ASPROS), confección de ropa de trabajo (Fundación Luis Sarrate) y separación de residuos en el centro VALENTIA de Fraga.
A lo largo de los años, BD Fraga ha tenido catalogada como preferente la contratación de personal local en sus procesos de selección, con el fin de impulsar el desarrollo local y/o regional.
La planta de Fraga premia a aquellos empleados que aportan ideas de Mejora Continua con vales canjeables en los comercios de Fraga. De esta forma, en colaboración con la Asociaciación Empresarial Intersectorial del Bajo Cinca, apoya el desarrollo del comercio local.
Como parte de este programa de mejora continua, los empleados de la planta de Fraga pueden optar por la donación de estos vales que posteriormente se entregaran a alguna de las organizaciones identificadas.
También a través de la iniciativa de ofrecer diariamente fruta fresca a nuestros empleados denominada ?Solidario&Saludable, Bienestar Diario?, tienen la posibilidad de depositar una donación económica a cambio de la pieza de fruta que también se entrega a una organización solidaria.

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

A lo largo del año el club Frag@activa planifica al menos una actividad trimestral en estas áreas. En el ámbito internacional, BD planifica al menos uno anual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

BD Fraga colabora con los Ayuntamientos y las entidades locales que nos proponen proyectos de carácter cultural y deportivo. Por ejemplo, colaborando en la confección de libros de fiestas locales y patrocinando actividades durante las fiestas de los municipios de nuestra área de influencia.
También colaboramos con los centros educativos de la Comunidad, facilitando el acceso a nuestras instalaciones para dar a conocer nuestros procesos productivos.
BD Fraga apoya varios grupos de arte de la zona participando en sus convocatorias de premios de pintura y apoyando económicamente las mismas.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los colectivos más habituales son las Comisiones de Fiestas de los Ayuntamientos (Fraga, Torrente de Cinca, Velilla de Cinca, Zaidin, Ontiñena, etc..), los centros de enseñanza de Fraga (desde educación primaria a secundaria), Asociación de Amas de Casa de Fraga, Asociación Amigos del Casco Histórico de Fraga, Grup de Art de Mequinenza, Club Ciclista de Fraga; Club Atletismo de Fraga, etc..

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones se realizan en función del número de peticiones.
Las colaboraciones con los Ayuntamientos y las distintas asociaciones culturales y deportivas son como mínimo anual.