RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L. - ALDELIS
CIF:B50442169
Polígono Plataforma Logística de Zaragoza
(PLAZA). C/Manfredonia, nº:4.-
50197 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Sin respuesta

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Sin respuesta

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.

Para el personal de oficinas la empresa adapta el horario de entrada para facilitar a las personas que lo necesiten el dejar a sus hijos en colegios y guarderías.
Se han eliminado los turnos de noche y tarde ofreciendo la posibilidad de adecuar el horario a un turno de mañana.
Se conceden todas las licencias no retribuidas, solicitadas para atender necesidades familiares.
Se permite una flexibilidad total a la hora del disfrute de vacaciones para que el personal pueda viajar a sus países de origen o las recientes madres y padres puedan unirlas y alargar su disfrute de maternidad / paternidad.
Se permite guardar días de vacaciones y pasarlas al año siguiente.
La empresa ha establecido como permiso retribuido la asistencia a médicos privados, mejorando lo dispuesto en el convenio.

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

Sí, se realizan encuestas de clima laboral cada dos años. Las encuestas son anónimas y

se realizan en formato electrónico.

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

Durante las sesiones de seguimiento de las medidas incluidas en el plan de igualdad.

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).
- 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

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

No aplica

¿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

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

No aplica

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.

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

No aplica

¿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).

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

No aplica

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? (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.

Pendiente de publicar

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.

Sí, se realizan encuestas de clima laboral cada dos años. Las encuestas son anónimas y se realizan en formato electrónico.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Existen puestos de trabajo dentro de la empresa que permiten el desempeño para personas con capacidades diferentes.

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, 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.

Firmantes del Pacto Mundial ONU

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

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

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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

* Donaciones a Bancos de Alimentos: durante los años 2022 y 2023 se han realizado donaciones por importe de unos 100.000 euros. Anualmente fomentamos la participación en carreras de running vinculados a un estilo de vida saludable como la Carrera del Ebro, la Media Maratón de Zaragoza, Carrera ESIC etc
* Apoyamos la actividad deportiva de la atleta olímpica de remo Aina Cid y al equipo de fútbol sala local Sala Zaragoza que demuestran nuestro compromiso con el objetivo de visibilizar a la mujer como ejemplo de éxito.
* COLABORACIÓN CON COLECTIVOS CON NECESIDADES ESPECIALES: En Aves Nobles y Derivados, S.L., estamos comprometidos con nuestro entorno. Como parte de este compromiso, nos enorgullece colaborar con entidades como la ASOCIACION CELIACA ARAGONESA, aportando productos de calidad para sus eventos. Este gesto es un reflejo de la dedicación a la salud y el bienestar de todos los miembros de la comunidad, especialmente aquellos con necesidades dietéticas específicas.
La alimentación saludable es un valor en el que creemos firmemente y estamos convencidos de que los productos de Aves Nobles y Derivados pueden ser un componente esencial en dietas adaptadas. Al suministrar estos productos a la Asociación Celíaca Aragonesa, se busca no solo ofrecer opciones alimenticias sabrosas y nutritivas, sino también contribuir a la concienciación sobre las necesidades de las personas celíacas.

Además de nuestra colaboración con la Asociación Celíaca Aragonesa, Aves Nobles y Derivados, S.L. también ha tenido el placer de participar en el segundo festival benéfico organizado por la Concejalía y la Comisión de Cultura de Boquiñeni. Este evento, que tuvo lugar los días 25, 26 y 27 de noviembre, es un claro ejemplo de cómo las empresas pueden desempeñar un papel activo en sus comunidades.
La participación en este festival permitió a Aves Nobles y Derivados, S.L. apoyar una causa benéfica y acercar sus productos a un público más amplio. Este tipo de eventos no solo sirven para dar a conocer los productos de la empresa, sino que también son una oportunidad para demostrar el compromiso con la responsabilidad social y el bienestar comunitario. Estamos deseando participar en más iniciativas como esta en el futuro.

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

Alianzas para promover el voluntariado social: La labor de AVES NOBLES Y DERIVADOS en acciones sociales ha sido de gran relevancia y ha tenido un fuerte impacto social a

través de colaboraciones con ONGs como ATADES, ACCEM, Fundación SEUR, Banco de Alimentos, ASPANOA, Asociación Celíaca Aragonesa, Aves Nobles y Derivados, S.L, etc...

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

El que nos marcan las propias ONGs

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

* Promoción y apoyo a la cultura local: En AVES NOBLES Y DERIVADOS, valoramos y celebramos nuestra herencia cultural local. Por eso, nos enorgullece participar activamente en nuestras festividades locales, incluyendo el Día de la Hispanidad y las famosas Fiestas del Pilar en Zaragoza.
Para la celebración, nuestros empleados reciben un ?cachirulo?, un símbolo tradicional de estas festividades, y nuestras oficinas se visten para la ocasión. Además, como parte de nuestras actividades de las Fiestas del Pilar, participamos en la Ofrenda de Frutos junto con la Asociación de Industrias de Alimentación de Aragón.
Estas iniciativas son una muestra de nuestro compromiso con la promoción y apoyo a la cultura local, y una forma de hacer partícipes a nuestros empleados en la rica tradición cultural de nuestra región.

* Promocíón y apoyo a la gastronomía local: Aldelís ha tenido el honor de patrocinar el IV Concurso de Croquetas de Zaragoza, un evento que celebra la creatividad, el ingenio y la técnica culinaria de este manjar. El concurso, que tuvo lugar entre los días 1 y 10 de abril, presentó más de ochenta propuestas culinarias en los bares y restaurantes participantes.
Además, Aldelís ofreció un premio especial: una freidora de aire para el ganador de un concurso paralelo no profesional. Este concurso invitó a los amantes de las croquetas a enviar sus propias recetas, demostrando así su habilidad culinaria y su amor por este plato tan popular.
Este patrocinio refleja el compromiso de Aldelís con la promoción de la excelencia culinaria y la participación comunitaria. Al apoyar eventos como el Concurso de Croquetas, Aldelís contribuye al enriquecimiento cultural y gastronómico de Zaragoza y sus alrededores.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas colaboraciones se han llevado a cabo con influencers que están presentes en redes sociales, programas de radio y TV. Como ya hemos comentado en el punto anterior la única
forma de llegar a los distintos colectivos clientes, consumidores, sociedad, etc... era desde un plano digital.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Cuatro veces al año