

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

SEGAL FOOD SAFETY, S.L.

CIF:B99472664

C/Coso nº:102, Entreplanta, Oficina 1.

50001 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

24 de Septiembre de 2023.

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

2 (dos) personas contratadas por cuenta ajena y 2 (dos) personas autónomas con nómina, que son los socios de la organización.

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.

Se desarrolla un procedimiento específico relativo a la conciliación de la vida personal y familiar, del que las medidas más destacadas son las siguientes:

- Elección libre del horario para todo el personal.
- Elección de jornada continua o jornada partida de manera libre.
- Posibilidad de realización parcial de trabajo en remoto.
- Concentración o reparto de vacaciones a elección del personal.
- Flexibilidad puntual en el cumplimiento del horario de trabajo por motivos personales.
- Solicitud al personal de sugerencias sobre medidas de conciliación.
- Comunicación de las medidas de conciliación.
- Desconexión de dispositivos de trabajo fuera del horario laboral.

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

Se ha programado para final del año natural un cuestionario general sobre varios aspectos de la Responsabilidad Social en la empresa, entre los que se incluye el aspecto relativo a la conciliación.

Se solicita valoración de las medidas implantadas y se proponen nuevas acciones posibles a implantar para que sean valoradas por el personal; se solicita así mismo, sugerencias de posibles acciones a implantar (distintas a las propuestas)

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

Tras el cierre del año y la solicitud de encuestas se ha programado una evaluación del funcionamiento del plan.

Se obtienen indicadores obtenidos de las valoraciones de las encuestas anuales.

Se valora la incorporación de nuevas medidas o la modificación de las ya existentes

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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

- Posibilidad de realización parcial de trabajo en remoto.
- Desconexión de dispositivos de trabajo fuera del horario laboral.
- Debido a las características de nuestra actividad profesional, no existen turnos de trabajo como tal. Todo el personal puede elegir el horario de trabajo que deseen, siendo el más habitual intensivo, por ello esa opción no queda seleccionada, ya que siempre que lo quieran puede ser horario intensivo.
- Se permite cambio de horario de manera puntual, por motivos personales, médicos, de conciliación, etc.
- No es posible la rotación de puestos de trabajo, ya que debido a las características de

nuestra actividad profesional, las funciones y responsabilidades son relativamente similares, permitiendo una gran sustitución entre empleados.

- Concesión de días libres al personal tras cumplimiento de objetivos y cierre de proyectos.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

- Todo el personal acude a pie al puesto de trabajo, debido a la ubicación céntrica del mismo.
- En caso de necesidad de desplazamiento por trabajo (visita a cliente) se facilita compartir vehículo y/o disposición de vehículo de alquiler en caso de no disponer de propio.

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
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 14. Otros

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

- Las tres primeras medidas no hemos tenido ocasión de implantarlas, debido a que actualmente ninguno de los trabajadores tiene hijos a cargo, o personas dependientes.
- Ubicación del centro de trabajo en pleno centro de la ciudad, todo el personal llega andando. Es por ello que no hemos seleccionado esa opción.
- Se ha ofrecido la contratación de seguro médico privado, si bien ha sido rechazado.
- Por el tamaño de la empresa, no existe un Comité de Conciliación, si bien sí hay una persona responsable de atender las necesidades de conciliación que tenga los trabajadores, como ajuste de horarios, planificación de agendas, etc.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

-

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.

No se ha publicado al no estar la empresa obligada por no alcanzar los 50 trabajadores.

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.

Se ha programado para final del año natural un cuestionario general sobre varios aspectos de la Responsabilidad Social en la empresa, entre los que se incluye el aspecto relativo a la igualdad.

Se solicita valoración de las medidas implantadas y se proponen nuevas acciones posibles a implantar para que sean valoradas por el personal; se solicita así mismo, sugerencias de posibles acciones a implantar (distintas a las propuestas)

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. ¿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 ha incluido dentro de las políticas de sostenibilidad de la empresa

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.
- 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.

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.
- 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.
- 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.

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.
- 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?

Promocionándose la colaboración entre empresas y entidades de carácter no lucrativo, con el objetivo de que sea una relación estable entre ambas y fomentando la utilización de la Ventana de la Cooperación.

Desde SEGAL, se han realizado acciones de colaboración con entidades de carácter no lucrativo, destacando en el último año las siguientes:

- Donación a ?Banco de Alimentos?, entidad sin ánimo de lucro que se encarga de recuperar los excedentes de alimentos que se producen en nuestra sociedad y repartirlos entre las personas que más lo necesitan.
- Donación a ?World Central Kitchen?, entidad sin ánimo de lucro, la cual proporciona alimentos a poblaciones afectadas por situaciones de crisis humanitarias, climáticas o comunitarias.

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

- Banco de Alimentos
- World Central Kitchen

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

Anual

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Colaboración económica con Fundación Ibercaja - Más cultura que contribuye a la actividad cultural apoyando a los jóvenes creadores y difundiendo la obra de artistas de todas las épocas y estilos en Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Fundación Ibercaja, organización sin ánimo de lucro que realiza la difusión y apoyo de la actividad cultural en Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anual