Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FASE, S.L.
CIF:B50599422
C/San Antonio Abad nº:21.-
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

03/08/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

7

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.

Tal y como explicamos mas adelante, disponemos del Plan de Igualdad aprobado el 02/09/2022, que contempla nuevas medidas para la conciliación, así como la igualdad en todos los ámbitos. Además se establecieron medidas con sus correspondientes indicadores, así como unos plazos determinados para su implantación y revisión.

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

En el sistema de calidad implantado de acuerdo a la norma ISO 9001:2015, se evalúa la satisfacción de los empleados respecto a diferentes aspectos, entre los que se encuentra este tema.

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

En nuestro Plan de Igualdad se han determinado 4 medidas con sus correspondientes indicadores para promover en la Empresa una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad.
Se trata de:
1. Horarios intensivos.
2. Flexibilidad horaria.
3. Teletrabajo.
4. Permiso para ausencias por cuestiones médicas o trámites administrativos.

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

Plan de Igualdad, punto 4.7.3. Posibilidad de TELETRABAJAR total o parcialmente.
Plan de Igualdad punto 4.7.4. 4. POSIBILIDAD DE AUSENTARSE DEL PUESTO DE TRABAJO Se posibilitará la ausencia del puesto de trabajo cuando se trate de acompañar a familiares al médico, así como para realizar gestiones y trámites administrativos, siempre que dicha regulación no esté contemplada en la normativa legal o convencional de aplicación, recuperando el tiempo de ausencia, y siempre que tal circunstancia sea comunicada previamente y acreditada posteriormente ante FASEnet el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

¿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

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.

- 9. Anticipos, préstamos ?
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en

vacaciones escolares.
- 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.

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

- 8. Otras medidas

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

Al ser una empresa de tamaño reducido, cuando surge algún imprevisto, cubrimos horario y puesto de trabajo en la medida de lo posible, por lo que el trabajador puede sentirse respaldado y cubierto.

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.

https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo

PLAN DE IGUALDAD - FASE, S.L. - 50101362112022

EXPEDIENTE 50/11/0093/2022- TRAMITADO
PLAN DE IGUALDAD ACORDADO- TRAMITADO

Emitida la Resolución COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN con fecha de firma 02/09/2022

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.

Plan de Igualdad
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Existe un Comité de Igualdad , que es el órgano conjunto de participación en el que se tomarán decisiones y se velará por el respeto, la publicidad y el desarrollo de todos los

procedimientos y actuaciones desarrollados con objeto de preservar y crecer en el entorno de la Igualdad en la organización.
Está compuesto por Dirección, RRHH y Rble.de Administración.
El Comité de Igualdad dispondrá dos reuniones ordinarias a lo largo de la vigencia del plan, una a la mitad del mismo y otra para la revisión por la Dirección para la toma de decisiones en función de los datos obtenidos.
Se prevé la celebración de reuniones extraordinarias ante cualquier situación sobrevenida que sea considerada como suficiente para convocar el Comité
Este comité dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:
Asegurar que el presente plan de igualdad se establece, implanta y mantiene de acuerdo con sus objetivos.
o Velar por la vigilancia e incorporación de posibles recomendaciones de mejora.
o Velar por la implicación de toda la plantilla en el correcto funcionamiento del mismo

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

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.)?

NO

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.

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.

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.
- 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.
- 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Realizamos acciones concretas con asociaciones de personas en riesgo de exclusión social.

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

Se colabora con Fundación Lacus Aragón y también existen acuerdos con la Fundación San Ezequiel Moreno y Ayuda en acción firmados en Agosto de 2018 y con la Asociación de Vecinos de Delicias desde el 18 de octubre de 2.019.

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

Se realizan colaboraciones puntuales a lo largo del año, dependiendo de los planes de actuación de estas Entidades y la disponibilidad de ambas partes.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Es una constante en nuestra empresa la difusión de la cultura en Aragón a través de la cocina y la gastronomía en general. Se realizan diversos eventos como showcooking, formación, concursos, promoción de los productos de proximidad de Aragón, etc...

Ha liderado Los GastroSitios, plataforma colaborativa formada por bares y restaurantes de Aragón que toman la iniciativa para:
1. Distinguirse por su calidad ante el consumidor o cliente.
2. Mejorar el prestigio e imagen de cada establecimiento compartiendo una marca común acreditada y acordada entre ellos.
3. Además invitan a expertos y entidades a colaborar en sus objetivos.

Los GastroSitios son especialistas en el trato culinario al producto agroalimentario, preferentemente producido en la región:
-Conocen el producto agroalimentario aragonés sus propiedades.
-Saben darle el trato culinario adecuado.
-Sirven con profesionalidad, promocionan su calidad y se enseña a los clientes.
-Innnovan, fusionan, se adaptan a los nuevos gustos del consumidor, del visitante o turista, etc.
-Tienen en cuenta aspectos como la alimentación y la salud, la sostenibilidad, la seguridad alimentaria, etc.

Propuesta Gastronomía de los Caprichos y Caprichicos:
Nos inspiranos en Don Francisco de Goya y Lucientes, el genio de la pintura y aragonés universal. No revolucionó, sino que evolucionó el mundo de la pintura y dio lugar a una nueva etapa del arte.
Nuestras propuestas:
1. Respeto a la tradición gastronómica de Aragón y valle del Ebro como orientación, en una línea histórica de evolución y mejora.
2. Dar un alto valor a los alimentos de proximidad y prioridad por los de Aragón de calidad

3. Buscar y demostrar el buen trato culinario.
4. Nos une la creatividad de nuestros profesionales buscando una imagen de cocina del siglo XXI, para clientes de este siglo, basada en el pasado.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con diferentes colectivos, pero especialmente con el sector hostelero, productores agroalimentarios aragoneses, Clúster de Turismo Sostenible de Aragón, CITA, etc.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Son habituales a lo largo del año en fechas de mayor disponibilidad y acogida por parte de los asistentes.