

RSA PLUS 2024 - 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

29 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

4 personas. Dos autónomos (socios) y dos personas por cuenta ajena.

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 realizan de manera rutinaria cuestionarios o conversaciones con el personal en cuanto al estado de las medidas de conciliación implementadas, así como las posibles mejoras o cambios necesarias.

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 la realización de la encuesta han obtenido indicadores obtenidos de las valoraciones de las encuestas anuales.

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

El resultado de la evaluación ha sido muy positivo y no se han solicitado nuevas acciones por parte del personal.

La encuesta se va a repetir de manera anual.

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

No se dispone de ninguna certificación en este sentido.

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

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

- Posibilidad de realización parcial de trabajo en remoto.
- Conexión de dispositivos de trabajo fuera del horario laboral.
- No hay turnos de trabajo, por lo que no son necesarias medidas en ese sentido; el personal elige de manera personalizada su horario laboral.

¿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.
- 7. Otras

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

- Gestión de reuniones y trabajos con clientes para llevarlos a cabo en remoto, con menor necesidad de asistencia en las empresas.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 9. Anticipos, préstamos â?!

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

Reuniones periódicas con el personal para determinar si existe alguna necesidad en este sentido pero dada la situación personal de las trabajadoras en este momento no son requeridas medidas adicionales.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

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

Reuniones periódicas con el personal para determinar si existe alguna necesidad en este sentido pero dada la situación personal de las trabajadoras en este momento no son requeridas medidas adicionales.

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.

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 realizó a finales del año 2023 una encuesta en la que se solicitó la valoración de las medidas implantadas así como la propuesta de nuevas acciones posibles a implantar para que sean valoradas por el personal; se solicitó así mismo, sugerencias de posibles acciones a implantar (distintas a las propuestas).

Los resultados obtenidos fueron muy positivos, no se identificaron aspectos ni medidas concretas por parte de las trabajadoras.

Se prevé hacer la encuesta con frecuencia 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.igualdadenenlaempresa.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

- 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.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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, garantizando 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto 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.

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

Banco de alimentos

¿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?

Se inicia un proyecto de comunicación y promoción de la cultura en Aragón en todos los ámbitos pero especialmente en el principalmente asociado a nuestra área de actividad, la alimentación.

Se utilizará como fuente de comunicación las herramientas a disposición de la empresa tales como redes sociales, foros de comunicación con clientes y el blog de divulgación utilizado para aportar valor a nuestros grupos de interés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Se realiza de manera propia en conjunto con nuestra agencia de comunicación (BAM BAM Comunicación) y, con toda entidad o asociación que desee unirse al proyecto.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Se prevén acciones y comunicaciones de carácter mensual y revisión anual del plan.

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

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=220d5899480cc0841ffd2d83c94915d402641ec71643398682>

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan reuniones de equipo periódicas en las que se abordan aspectos relativos a la sostenibilidad y a su relación con los ODS.

Se realizan comunicaciones con los ODS prioritarios para la empresa.

Se facilita formación al personal en relación con los ODS

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Se ha desarrollado un plan de identificación de ODS y se están llevando a cabo estrategias para desarrollar indicadores de seguimiento de los ODS

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Se han identificado los ODS en los que principalmente impacta nuestra actividad; también se hacen análisis de impacto en materia de Sostenibilidad, asociados a los ODS para empresas en las que se trabaja como proveedores de servicio en relación a su sistema de gestión

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿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 puntuamente 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

Inocuidad Alimentaria: Implantación de normas y protocolos de seguridad alimentaria en empresas del sector agroalimentario. Divulgación de medidas y estudios relacionados con la seguridad alimentaria. Implantación de normas y protocolos de sostenibilidad en empresas del sector agroalimentario.

Formación de calidad: Formación a medida para todas las empresas. Diseño de cursos específicos de formación con recursos y conocimientos propios, especializados y de calidad.

Formación en materia de Sostenibilidad a empleados: Se realizan acciones formativas en materia de sostenibilidad para empleados; también se favorecen foros para la participación y mejora del sistema.

Empleados: Estrategia de creación de empleo de calidad, con mejoras en las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, Posibilidad de elección de horarios, elección libre de vacaciones, posibilidad de teletrabajo...

Igualdad: Implantación de procedimiento de Reducción de las Desigualdades

Reducción del desperdicio alimentario: Promoción de la reducción de los residuos en la industria agroalimentaria, a través de sistemas y métodos que favorezcan la reducción del desperdicio alimentario y fomenten una economía circular.

Legal: Cumplimiento estricto de la legislación; fuerte compromiso frente a la corrupción. Participación en el cumplimiento estricto de la legislación en materia laboral, medioambiental y de gobernanza con las empresas con las que trabajamos

Alianzas con empresas: Alianzas con empresas, formando parte de su Sistema de Gestión y Organigrama de empresa para favorecer el cumplimiento de los objetivos medioambientales, laborales y de gobernanza identificados.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntuamente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan reuniones semanales con los empleados en las que se tratan aspectos relacionados con los ODS.

Se han realizado comunicaciones acerca de los ODS Prioritarios y aspectos en los que se está trabajando; se está estableciendo un plan para el establecimiento de indicadores y planes de seguimiento.

Se realizan también comunicaciones puntuales relacionadas con la sostenibilidad en blog, redes sociales....