

## 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?**

**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?**

**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?**

### **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 recogido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

### **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?**

#### **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?**

#### **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?**

#### **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?**

**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)**

**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?**

**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 los trabajadores.

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?**

**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?**

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

**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?**

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

**Formación y promoción profesional**

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

**VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

**¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Promocióndose 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)?**

**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?**

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

**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?**

**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?**

**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?**

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

**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?**

**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?**

**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....