

RSA PLUS 2024 - 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

25/07/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

8 personas.

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.

En relación a las actuaciones que lleva a cabo la empresa en materia de conciliación personal, familiar y laboral podemos detallar las siguientes:

1. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO:

En primer lugar, la gran mayoría de los empleados/as que son madres y padres de familia, pueden disponer de un horario continuo, coincidiendo con los horarios de los colegios que facilita la conciliación.

En casos concretos, se ha adaptado el puesto de trabajo de determinados trabajadores/as que han solicitado reducción de jornada laboral para poder satisfacer sus necesidades en este sentido.

La empresa da la posibilidad de horarios laborales flexibles que permiten a los/as empleados/as atender a asuntos personales y familiares,

La jornada parcial para determinados empleados/as, también resuelve mucho de los problemas de conciliación.

Posibilidad de que los/as empleados/as decidan sus días festivos y de vacaciones poniéndose de acuerdo.

Flexibilidad en los permisos y en las vacaciones.

Posibilidad de solicitar excedencias

2. FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO

Si el puesto de trabajo lo permite, se da la posibilidad al empleado/a de realizar sus tareas

desde casa o desde otra ubicación. Por ejemplo, en el caso de tutores de teleformación y personal que no tiene tareas de atención al cliente.

3. FORMACIÓN DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO.

4. AUSENCIA POR EMERGENCIA FAMILIAR.

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

A través de unos cuestionarios de valoración que se realizan anualmente y en el que se plantea este aspecto.

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

Anualmente se analizan los resultados de los cuestionarios que se pasan a los/as empleados/as y se llevan a cabo las acciones oportunas para la mejora.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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 procede.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No procede.

¿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 procede.

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

- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 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.

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

No procede.

¿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?

En relación a las actuaciones que lleva a cabo la empresa en materia de conciliación personal, familiar y laboral podemos detallar las siguientes:

1. FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO:

En primer lugar, la gran mayoría de los empleados/as que son madres y padres de familia, pueden disponer de un horario continuo, coincidiendo con los horarios de los colegios que facilita la conciliación.

En casos concretos, se ha adaptado el puesto de trabajo de determinados trabajadores/as que han solicitado reducción de jornada laboral para poder satisfacer sus necesidades en este sentido.

La empresa da la posibilidad de horarios laborales flexibles que permiten a los/as empleados/as atender a asuntos personales y familiares,

La jornada parcial para determinados empleados/as, también resuelve mucho de los problemas de conciliación.

Posibilidad de que los/as empleados/as decidan sus días festivos y de vacaciones poniéndose de acuerdo.

Flexibilidad en los permisos y en las vacaciones.

Posibilidad de solicitar excedencias

2. FLEXIBILIDAD EN EL ESPACIO

Si el puesto de trabajo lo permite, se da la posibilidad al empleado/a de realizar sus tareas desde casa o desde otra ubicación. Por ejemplo, en el caso de tutores de teleformación y

personal que no tiene tareas de atención al cliente.

3. FORMACIÓN DENTRO DEL HORARIO DE TRABAJO.

4. AUSENCIA POR EMERGENCIA FAMILIAR.

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.

Se puede consultar en:

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon>

Búsqueda con el CIF de la empresa: B50599422

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 establecen unos indicadores revisados anualmente para comprobar posibles desviaciones que corregir o mejoras a realizar.

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.

No procede.

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.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Con fecha 24/04/2020 nuestra Entidad se adhiere a la Declaración de Luxemburgo, por la que se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, en la gestión de la salud de sus trabajadores y establece una política de promoción de la salud en el trabajo.

Así mismo, también estamos adheridos a la Red Aragonesa de Empresas Saludables.

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

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

- 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.
- 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 al margen de su objeto

social que realiza la organización?

Desde hace varios años, venimos colaborando con LACUS Aragón en un proyecto de inclusión de vanguardia: ofrecemos a los niños con capacidades especiales de la Asociación, la posibilidad de participar en talleres de cocina adaptados.

El objetivo es ayudarles a descubrir y potenciar sus capacidades, que son muchas, a través de la cocina y a superar y compensar las dificultades, limitaciones y desánimos que puedan presentar mediante una atención personalizada. Porque todos tienen derecho a desarrollar al máximo su potencialidad para, respetando su dignidad, prepararles para una autonomía de vida real que les permita ser corresponsables con la sociedad.

También se ha firmado recientemente un convenio de colaboración con Cáritas Zaragoza para ofrecer de forma gratuita a personas con riesgo de exclusión social nuestro servicio de orientación y formación profesional.

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

Fundamentalmente con LACUS Aragón y Cáritas Zaragoza, pero también se colabora con otras entidades como Asociación Puerta del Carmen y Cruz Blanca.

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

Con Lacus Aragón se realizan anualmente unos 8 talleres de cocina y con Cáritas de forma puntual según las necesidades de la Entidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Como escuela de cocina que somos, nuestra difusión de la cultura en Aragón está directamente ligada a la gastronomía:

FASE es promotora de los GASTRO SITIOS: se trata de un grupo de Bares y Restaurantes aragoneses que toman la iniciativa de crear una plataforma colaborativa como club con el objetivo de distinguirse por su calidad ante el consumidor o cliente, mejorar el prestigio e imagen de cada establecimiento compartiendo una marca común acreditada y acordada entre ellos y promover la gastronomía aragonesa. Enseñan y comparten conocimiento sobre gastronomía y productos de Aragón, innovan, investigan, sostienen y cuidan el medio ambiente, integran colectivos especiales, etc...

Colaboramos con la iniciativa La Huerta de Zaragoza, promovida por el Ayuntamiento de Zaragoza y gestionada por el sindicato agrario UAGA: se desarrollan talleres de COCINA SANA y SOSTENIBLE. Zaragoza ha sido una ciudad históricamente ligada a su huerta, con un potencial elevado para alimentar a sus habitantes con verduras y hortalizas ecológicas, de temporada, sanas y sabrosas. Por ello, desde nuestra escuela de cocina, se potencia a través de estos talleres, el derecho a una alimentación sostenible y saludable con productos y productores de LA HUERTA ZARAGOZANA.

También hay una línea de colaboración con el CITA (Centro de investigación y tecnología agroalimentaria de Aragón): investigadores y expertos del CITA difunden sus proyectos y conocimientos sobre alimentos de Aragón a nuestros/as alumnos/as, así como a profesionales del sector de la hostelería en nuestros cursos, talleres y charlas que se

organizan en la escuela.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Fundamentalmente con alumnos/as, profesionales de la hostelería, gerentes de establecimientos hosteleros y cualquier persona que tenga interés por la gastronomía y los productos de Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Con cada una de las entidades indicadas se organizan al menos 3 o 4 actividades cada año.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Mi organización asume los principios de la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso formal con 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

No procede.

¿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 5. Igualdad de género.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿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

SALUD Y BIENESTAR:

Nuestra empresa está adherida a la RAES (Red Aragonesa de Empresas Saludables) está comprometida con la promoción de la salud en el trabajo y entre sus objetivos se encuentra el buscar un cambio cultural desde la salud de sus trabajadores. Para ello realiza diferentes acciones de concienciación y formación a sus trabajadores a lo largo del año.

También existe un convenio de colaboración con la Asociación Gastro Alianza, a través del cual han desarrollado un Aula Abierta de cocina saludable con los siguientes objetivos:

1. Conocer los alimentos más saludables
2. Conocer las técnicas culinarias para una cocina saludable.
3. Principios de la Dietética y nutrición.
- 4 Preparar platos y dietas especiales.

- 5 Educación alimentaria en todas las edades.
6. Formación en cocina saludable para profesionales de la restauración.
Apoyo al wellness o vida sana.
7. Turismo de Gastro-salud en Aragón, integrando otros recursos y atractivos.
8. I+D en los diferentes aspectos relacionados con la salud y la alimentación.

EDUCACIÓN DE CALIDAD:

Forma parte de la filosofía de nuestro centro de formación, ofrecer la excelencia en los servicios que desarrollamos en los procesos de enseñanza y aprendizaje; nos basamos en las corrientes pedagógicas y didácticas actuales e innovadoras para conseguir facilitar un aprendizaje permanente y constructivo, formando profesionales competentes, innovadores, emprendedores y éticos.

Además, impulsamos la prevención de la contaminación y el cumplimiento de todas las normativas medioambientales que tienen que ver con los requisitos de los alumnos, los legales y los suscritos en todos los procesos que se desarrollan en esta entidad. Promovemos una cultura de respeto al medioambiente, reduciendo los impactos ambientales de nuestras operaciones.

Participamos y colaboramos con otras empresas, entidades y organismos en los que se promuevan la realización de programas y proyectos orientados al desarrollo de las personas, en especial de los colectivos menos favorecidos.

IGUALDAD DE GÉNERO:

Nuestra empresa ha elaborado un Plan de Igualdad que tiene inscrito desde el 02/09/2022 en el en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. En él se establecen los principios necesarios para asegurar la igualdad de género en la Entidad y la posibilidad de empoderamiento de las mujeres que la conforman y evitar las discriminaciones menos perceptibles que se dan día a día.

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

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Los integrantes de todos los departamentos contribuyen cada uno, de acuerdo a su capacitación y experiencia profesional, a impulsar los objetivos planteados por la empresa.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Anualmente, se lleva a cabo una revisión por Dirección de todo la organización, realizando un análisis del contexto, de las partes interesadas y de los procesos, en el que entre otros aspectos se analiza las competencias, tecnologías y actividades que favorecer un impacto positivo en los ODS o negativo para tomar acciones correctivas.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los

grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿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 puntualmente 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

Se realizan las siguientes acciones:

En relación a la SALUD Y EL BIENESTAR, la empresa concientiza y proporciona formación a sus trabajadores a lo largo del año con el objetivo de favorecer su bienestar y propiciar su salud.

A través del Aula Abierta de cocina saludable se impulsa la formación, no solo de los empleados, sino también de otras partes interesadas, dándoles a conocer los principios de una dietética y nutrición saludable y las técnicas culinarias más adecuadas para su salud.

Impartición de FORMACIÓN DE CALIDAD: se promocionan y ejecutan acciones formativas que favorezcan la acreditación de las competencias profesionales para colectivos de especial vulnerabilidad. También participamos en planes formativos destinados al desarrollo de capacidades y empleos verdes, de acuerdo con la etiqueta 01 ¿Contribución a las competencias y empleos verdes? (100% coeficiente climático), tanto en el diseño como en la ejecución de estas acciones formativas.

Respecto a la IGUALDAD DE GÉNERO, no solo se llevan a cabo diferentes acciones de concienciación para asegurar la igualdad de género a los empleados de la Entidad, sino que nuestro equipo docente se preocupa de hacerlo extensible a nuestros/as alumnos/as a través de la impartición de módulos de formación complementaria y lo transmite en las aulas y los talleres de cocina.

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

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

Si bien no se realiza una evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada de los ODS, sí se comunica a las personas empleadas el compromiso de la

empresa con los ODS y se les anima a colaborar en la consecución de los mismos.