

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L. - ALDELIS

CIF:B50442169

Polígono Plataforma Logística de Zaragoza

(PLAZA). C/Manfredonia, nº:4.-

50197 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

470

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.

Para el personal de oficinas la empresa adapta el horario de entrada para facilitar a las personas que lo necesiten el dejar a sus hijos en colegios y guarderías.

Se conceden todas las licencias no retribuidas, solicitadas para atender necesidades familiares.

Se permite una flexibilidad total a la hora del disfrute de vacaciones para que el personal pueda viajar a sus países de origen o las recientes madres y padres puedan unirlas y alargar su disfrute de maternidad / paternidad.

Se permite guardar días de vacaciones y pasarlas al año siguiente.

La empresa ha establecido como permiso retribuido la asistencia a médicos privados, mejorando lo dispuesto en el convenio.

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

Sí, se realizan encuestas de clima laboral cada dos años. Las encuestas son anónimas y se realizan en formato electrónico.

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

Durante las sesiones de seguimiento de las medidas incluidas en el plan de igualdad.

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 aplica en este caso

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).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

No aplica

¿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 aplica

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 14. Otros

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

- Posibilidad de pedir anticipos
- Reparto de producto de la empresa semanalmente

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 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?

No aplica

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, un conjunto de medidas

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://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

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 realizan encuestas de clima laboral cada dos años. Las encuestas son anónimas y se realizan en formato electrónico.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Existen puestos de trabajo dentro de la empresa que permiten el desempeño para personas con capacidades diferentes.

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.

Firmantes del Pacto Mundial ONU y socios de FORETICA

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

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

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.
- 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.
- 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?

Donaciones:

Donaciones a la Hermandad del Refugio de Zaragoza: Donación de productos alimenticios para personas en situación de vulnerabilidad.

Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza: Donaciones periódicas de productos de alta calidad al Banco de Alimentos.

Apoyo a Fiet Gratia: Donaciones de alimentos nutritivos a mujeres víctimas de trata y sus hijos.

Otras acciones:

Fomento de hábitos de vida saludables: Difusión de recetas, consejos y buenas prácticas para una vida más saludable a través de su blog, redes sociales y colaboraciones con medios de comunicación como Cadena COPE Zaragoza.

Colaboración con ONGs: Trabajo conjunto con organizaciones como ATADES, ACCEM, Fundación SEUR, Banco de Alimentos y ASPANOA para generar un impacto positivo en la comunidad.

Apoyo a la educación: Colaboración con instituciones educativas como la Escuela de Hostelería y Turismo MasterD y el CPIFP Movera.

Promoción de la cultura local: Participación en festividades locales como las Fiestas del Pilar y apoyo a iniciativas como el Concurso de Croquetas de Zaragoza.

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

En el ámbito de la donación de alimentos y apoyo a personas vulnerables:

Hermandad del Refugio de Zaragoza

Banco de Alimentos de Zaragoza

Fiet Gratia

En el ámbito de la colaboración con ONGs:

ATADES

ACCEM

Fundación SEUR
Banco de Alimentos
ASPANOA
En el ámbito educativo:

Escuela de Hostelería y Turismo MasterD
CPIFP Movera

En el ámbito de la comunicación:

Cadena COPE Zaragoza

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

Se realizan de forma anual por regla general

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La organización realiza diversas acciones para la difusión de la cultura en Aragón, abarcando desde el apoyo a la cultura local y el patrimonio hasta la promoción de la gastronomía y el deporte:

Cultura local y patrimonio:

Compromiso con la revitalización de pueblos: Patrocinan iniciativas como "Vente a vivir a un pueblo" en Orés, fomentando el desarrollo económico y cultural de zonas rurales.

Apoyo a festividades tradicionales: Participan en las fiestas de Orés contribuyendo a la preservación de las costumbres y tradiciones aragonesas.

Gastronomía:

Patrocinio de concursos culinarios: Apoyan certámenes como el de MasterD y el de la Mejor Croqueta de Zaragoza, impulsando la gastronomía local y el talento de los chefs aragoneses.

Promoción de productos locales: Participan en eventos como el "Encuentro de Productores Agroalimentarios Horeca Aragón", promoviendo los alimentos de la región.

Deporte:

Patrocinio de deportistas aragoneses: Apoyan al equipo de fútbol sala Intersala10, fomentando el deporte y los valores que representa.

Otras acciones:

Colaboración con instituciones educativas: Participan en proyectos con MasterD y el CPIFP Movera, impulsando la formación en áreas como la seguridad alimentaria y la industria alimentaria.

Promoción de la cultura a través de eventos para empleados: Celebran el "Aldelís Talent Show" y reparten cachirulos en las Fiestas del Pilar, fomentando la cohesión y la identidad cultural dentro de la empresa.

Estas acciones demuestran el compromiso de la organización con la difusión de la cultura en Aragón en sus diferentes manifestaciones, contribuyendo al enriquecimiento social y al desarrollo de la región.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La organización realiza acciones de difusión cultural en Aragón con diversos colectivos, buscando un impacto amplio en la sociedad:

Colectivos:

Comunidad local: A través del apoyo a fiestas populares, desarrollo rural y eventos deportivos, impactan en la vida social y cultural de los aragoneses.

Artistas y deportistas: El patrocinio a individuos y grupos locales fomenta la cultura, el deporte y sirve de plataforma para su desarrollo.

Estudiantes y jóvenes: La colaboración con instituciones educativas busca formar a las nuevas generaciones en sectores clave como la alimentación.

Colectivos vulnerables: Las donaciones a entidades como Aspanoa, Fiet Gratia y la Hermandad del Refugio demuestran un compromiso social con los más necesitados.

Empleados: Las actividades internas buscan fortalecer la identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

En resumen, la organización trabaja con un enfoque inclusivo, abarcando desde la comunidad local hasta grupos específicos, con el objetivo de difundir la cultura en Aragón y generar un impacto positivo en la sociedad.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Acciones recurrentes:

Apoyo a festividades: Se realizan anualmente, coincidiendo con las fiestas patronales de las localidades mencionadas (Orés).

Patrocinios deportivos: Suelen tener una duración anual o por temporada deportiva, dependiendo del acuerdo con cada deportista o equipo.

Colaboraciones con instituciones educativas: Son proyectos puntuales o acuerdos de colaboración a largo plazo.

Eventos para empleados: Se organizan en fechas señaladas, como las Fiestas del Pilar o la Navidad.

Acciones puntuales:

Patrocinio de concursos: Depende de la duración y frecuencia de cada certamen.

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

No aplica

¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Se realizan jornadas de sensibilización dentro de la empresa

¿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

Existe un responsable y un grupo de trabajo de sostenibilidad

¿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

ODS 2: Hambre cero: En Aldelís, el sabor se mezcla con la solidaridad para combatir el hambre. Nuestras acciones concretas se traducen en:

? Donaciones a la Hermandad del Refugio de Zaragoza: Contribuimos con la importante labor de esta organización a través de donaciones de nuestros productos, brindando alimentos nutritivos a personas en situación de vulnerabilidad y apoyando su camino hacia la autonomía.

? Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza: Realizamos donaciones periódicas de productos de alta calidad al Banco de Alimentos, fortaleciendo su capacidad para llevar alimentos esenciales a familias e individuos que enfrentan dificultades. Creemos en un futuro donde la alimentación digna sea un derecho para todos.

? Apoyo a Fiet Gratia: Con nuestras donaciones a Fiet Gratia, contribuimos a la atención integral de mujeres víctimas de trata y sus hijos. Proporcionamos alimentos nutritivos que

acompañan su proceso de reinserción socio-laboral, demostrando nuestro compromiso con un mundo más justo e igualitario.

ODS 3: Salud y bienestar: Promovemos la salud y el bienestar a través de:

? Alimentos nutritivos y deliciosos: Elaboramos productos con ingredientes de alta calidad, pensando en una dieta equilibrada y placentera.

? Información nutricional transparente: En nuestro packaging y canales de comunicación, brindamos información clara sobre el origen de nuestros ingredientes y sus beneficios nutricionales, empoderando a nuestros consumidores a tomar decisiones informadas sobre su alimentación.

? Fomento de hábitos de vida saludables: A través de nuestro blog, redes sociales y colaboraciones con medios de comunicación como Cadena COPE Zaragoza, compartimos recetas, consejos y buenas prácticas para una vida más saludable.

ODS 5: Igualdad de género:

? Compromiso con la igualdad de oportunidades: Implementamos un Plan de Igualdad y contamos con un Comité específico para promover la equidad de género en todos los niveles de nuestra empresa.

? Tolerancia cero a la violencia de género: Promovemos una cultura empresarial libre de violencia y acoso, con protocolos de actuación y un canal de denuncia disponible.

? Apoyo al deporte femenino: Patrocinamos a la atleta olímpica Aina Cid Centelles y al equipo A.D. Sala Zaragoza F.S., impulsando la visibilidad y el desarrollo del deporte femenino.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico:

? Generación de empleo de calidad: En Aldelís, el crecimiento económico va de la mano del desarrollo social. Creamos puestos de trabajo estables y de calidad, contribuyendo al desarrollo económico de nuestra comunidad.

? Integración de personas con discapacidad: Promovemos la inclusión laboral de personas con discapacidad, colaborando con entidades sociales para facilitar su inserción.

? Cultura de seguridad y bienestar laboral: Contamos con un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y promovemos medidas que favorecen la conciliación familiar y el bienestar de nuestros empleados.

ODS 12: Producción y consumo responsables:

? Proveedores responsables: Trabajamos con proveedores locales que comparten nuestros valores de sostenibilidad y responsabilidad social.

? Reducción del desperdicio alimentario: Implementamos medidas para minimizar el desperdicio de alimentos en nuestra cadena de producción y sensibilizamos a nuestros consumidores sobre la importancia de un consumo responsable.

? Envases más sostenibles: Apostamos por el ecodiseño en nuestros envases, utilizando materiales reciclables y reduciendo nuestro impacto ambiental.

ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos:

Colaboración con ONGs: Trabajamos en conjunto con organizaciones como ATADES, ACCEM, Fundación SEUR, Banco de Alimentos y ASPANOA para generar un impacto positivo en nuestra comunidad.

Apoyo a la educación: Colaboramos con instituciones educativas como la Escuela de Hostelería y Turismo MasterD y el CPIFP Movera, impulsando la formación de calidad y la innovación en el sector agroalimentario.

Promoción de la cultura local: Participamos en festividades locales como las Fiestas del Pilar y apoyamos iniciativas como el Concurso de Croquetas de Zaragoza, enriqueciendo la vida cultural de nuestra comunidad.

En ALDELIS, estamos convencidos de que cada acción, por pequeña que sea, puede contribuir a un mundo más justo, equitativo y sostenible. Los ODS son nuestra hoja de ruta para lograrlo, un compromiso que se traduce en acciones tangibles y que se saborea en un futuro mejor para todos.

¿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 planifican conforme surgen oportunidades

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 puntualmente 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

No aplica