

RSA PLUS - GRANDES EMPRESAS

Empresa evaluada

AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L. - ALDELIS

CIF:B50442169

Polígono Plataforma Logística de Zaragoza
(PLAZA). C/Manfredonia, nº:4.-

50197 - ZARAGOZA

Zaragoza

CONCILIACION

Enfoque de gestión

¿Incluye la política de gestión de personas de su empresa un Plan específico de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores?

SI

Información adicional sobre la existencia del Plan

Durante el año pasado y a través de la Universidad de Zaragoza se realizó un exhaustivo estudio que ha permitido establecer un plan con acciones programadas e indicadores de seguimiento. Anualmente la Comisión responsable lo revisa y establece nuevos hitos.

¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa?

SI

Información adicional sobre el sistema de valoración

Si, la comisión realiza una revisión de los indicadores establecidos para valorar su grado de cumplimiento y en su defecto medidas correctoras.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de conciliación?

SI

Información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Como se ha comentado con anterioridad a través de un sistema de indicadores que la Comisión revisa anualmente

¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

¿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 empresa?

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- Otras medidas

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

Permisos retribuidos

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la empresa?

- Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- Formación online
- Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

No se han indicado otras medidas

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de los trabajadores.

- Seguros vinculados con la salud
- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc
- Anticipos, préstamos ?
- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación)
- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- Otros

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

- Pago del aparcamiento a todos los empleados en Mercazaragoza
- Descuentos en todos los productos de la empresa a través de la compra on line
- Sala de lactancia
- Protección especial al colectivo de mujeres embarazadas

Medidas relativas a la mejora de permisos legales.

- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- Otras medidas

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

- Equiparación médico Seguridad Social a médico privado en cuanto a permisos retribuidos
- Los permisos que se fijan en el contexto del matrimonio se extienden a las parejas de hecho
- Posibilidad de ajustar horarios en fechas señaladas por creencias religiosas
- Los permisos para realizar pruebas prenatales se extienden al marido o pareja de hecho

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Gestión de la Diversidad o Plan de Igualdad de Oportunidades y No discriminación en el que queden definidos objetivos e indicadores de seguimiento?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

En AVES NOBLES existe una Comisión de seguimiento y Evaluación interna que vela por la implementación, seguimiento y, en caso necesario, por aplicar medidas correctoras.

Anualmente se fijan unas acciones, se identifican los recursos y se establecen unos objetivos cuyo cumplimiento se valora a través del establecimiento de indicadores, en su mayoría cuantitativos. Esta metodología permite a la Comisión adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o optimizar las ya identificadas.

Algunas de las acciones son las siguientes:

1.- INTEGRACIÓN DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

OBJETIVO: incluir la igualdad entre mujeres y hombres de forma explícita en los documentos estratégicos de la organización

2.- COMUNICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO: hacer partícipes a todos los miembros de la organización del compromiso de la misma con la igualdad de género.

3.- FORMACIÓN CONTINUA

OBJETIVO: promocionar la participación igualitaria en los procesos de formación

4.- PROMOCIÓN INTERNA

OBJETIVO: garantizar la participación igualitaria en los procesos de promoción profesional

5.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO: existen medidas en la empresa tendentes a garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral, pero se pretende mejorar la comunicación de este tipo de medidas

6.- SALUD LABORAL

OBJETIVO: mejorar el tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el plan de seguridad de la empresa

¿Existe un compromiso claro y formalizado por parte del máximo órgano de dirección con la gestión de la diversidad conocido y compartido por el personal de la organización? (presencia en misión/valores, reflejo en documentos clave -escrituras fundacionales, estatutos-, memorias)

SI

Información adicional.

En AVES NOBLES se ha desarrollado un plan de igualdad y además damos un paso más ya que disponemos también de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En relación al citado Plan y Protocolo existe un claro y decidido compromiso por parte de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la Política Corporativa y de RRHH, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otro lado se ha creado el Comité Permanente de Igualdad, el cual es un órgano paritario formado por cuatro representantes de la empresa y cuatro representantes de las trabajadoras y trabajadores.

¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan específico de igualdad?

SI

En caso afirmativo, información adicional.

Adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas

3. ¿Existe un compromiso público de la organización de forma explícita y a través de la firma y difusión 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, Chárter de la Diversidad, Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, Trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

¿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

Organización general y comunicación

- La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- Existe un diagnóstico de la diversidad dentro de la empresa, una descripción de perfiles de las personas trabajadoras atendiendo a su diversidad.
- Existe una persona o equipo responsable de las políticas de igualdad de oportunidades y no discriminación, con formación adecuada y asignación presupuestaria.
- Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la

organización.

- La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- La organización fomenta la presencia igualitaria por sexos en los diferentes niveles dentro de su estructura.
- Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- Existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, 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.
- La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
- Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
- En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
- El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
- 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.
- 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

- Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa en sus relaciones laborales.
- Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
- Se dispone de un mapa de la diversidad que muestra la configuración de la plantilla según su categoría laboral junto a otras variables (género, edad, origen, experiencia, antigüedad en la empresa, etc.).
- Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- Existen mecanismos de evaluación de la satisfacción de las personas trabajadoras

respecto a las medidas de igualdad de oportunidades y de trato de la organización.

- La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

- 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.

- Existe una TABLA SALARIAL con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)

- 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 organización.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Colaboración con ATADES en actuaciones diversas que se planifican de forma anual, gracias a la firma de un acuerdo de colaboración. Hasta ahora se ha participado en el proyecto POR UN NUEVO COLE que tiene como objetivo recaudar dinero para la construcción de un nuevo cole de Educación Especial San Martín de Porres, Para ello se realizan aportaciones en el Torneo de Pádel solidario y en la carrera solidaria.

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

ATADES, BANCO ALIMENTOS

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

Las acciones se realizan de forma habitual y casi a demanda de los proyectos que las ONGs nos plantean, es decir, si surgen proyectos solidarios que nos encajan en el momento participamos.

No obstante con ATADES se ha formalizado un Convenio en el que se fija una Comisión que se reúne de forma periódica y trata de definir las actividades de forma anual.

Al Banco de Alimentos se realizan aportaciones mensuales

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Apoyamos la Cultura Aragonesa porque somos aragoneses, hasta el año 2018 fuimos patrocinadores del Centenario del Parque Nacional de Ordesa y Monte Perdido. La adhesión a este Acontecimiento de Excepcional Interés Público (AEIP) fue rubricada entre el consejero de Desarrollo Rural y Sostenibilidad, Joaquín Olona, y el director General de Aves Nobles y Derivados, David Botaya. De este modo, la empresa aragonesa ratifica su firme compromiso con Aragón y su entorno.

Renovación con la Universidad de Zaragoza de la Cátedra que tiene como fin fomentar la docencia y la investigación en nuestra Comunidad Autónoma.

También se realizan sorteos de entradas entre los trabajadores para acudir a eventos deportivos y espacios turísticos que tienen que ver con Aragón, como por ejemplo el Club Deportivo del Ebro, Real Zaragoza, el Acuario, conciertos en el Auditorio de Zaragoza, etc...

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Gobierno de Aragón, Sarga, Parque Nacional de Ordesa, Universidad de Zaragoza

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Son actividades que se realizan durante el transcurso del año