RSA PLUS 2021 - 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

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

450

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 han eliminado los turnos de noche y tarde ofreciendo la posibilidad de adecuar el horario a un turno de mañana.
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. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿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 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. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y 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.

- 9. Anticipos, préstamos ?

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

No aplica

¿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?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Actualmente se está finalizando el mismo para proceder a su registro y publicación.

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

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

6. ¿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

7. En caso afirmativo, información adicional.

Dinámicas de seguimiento del Plan de Igualdad

8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Firmantes del Pacto Mundial ONU

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.

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.
- 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 que realiza la organización?

La labor de AVES NOBLES Y DERIVADOS en acciones sociales ha sido de gran relevancia y ha tenido un fuerte impacto social a través de colaboraciones con ONGs como ATADES, Fundación SEUR, Banco de Alimentos, ASPANOA, etc...

El año 2020 ha sido excepcional para el desarrollo económico y social como consecuencia de la crisis sanitaria generada por el COVID-19 y el confinamiento forzoso que nos ha obligado a todos a modificar nuestros hábitos y acciones. No obstante, desde AVES NOBLES Y DERIVADOS pensamos que a pesar de las circunstancias adversas se podían realizar actuaciones adaptadas a la situación excepcional, es por ello que algunas de las acciones realizadas fueron las siguientes:

* Colaboración con ASPANOA: evento solidario que ayuda a seguir mejorando la calidad de vida de los niños con cáncer de Aragón. Durante el 2020, en lugar del tradicional partido benéfico de veteranos, ASPANOA realizó un gran sorteo futbolero de balones de fútbol, tres camisetas del Real Zaragoza y una camiseta de los siguientes equipos que han jugado el partido de Aspanoa durante todos estos años: Atlético de Madrid, Athletic de Bilbao, F. C. Barcelona, Real Betis, Real Madrid, Real Sociedad, Selección Española, Sevilla FC y Valencia CF.
* Rainbow Run Aragón: carrera popular solidaria a beneficio del Banco de Alimentos de Zaragoza. Con motivo de la alerta sanitaria los atletas realizaron la prueba por separado y el terreno de su elección. Los participantes recibirieron un dorsal virtual para la prueba deportiva y una bolsa del corredor con productos de los patrocinadores. Además se envió un diploma digital que acreditaba la finalización de la carrera y la donación.Sumar más toneladas de alimentos para el Banco de Alimentos de Zaragoza en la lucha contra el covid-19 es el reto que marcó EL PERIÓDICO DE ARAGÓN con la puesta en marcha de la Rainbow Run, una propuesta que conjuga la promoción de un estilo de vida saludable con el compromiso del diario con la sociedad aragonesa como agente y vehículo de solidaridad.

*Donaciones directas al Banco de Alimentos con mas de 10000 kg

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

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior en circunstancias normales se ha venido colaborando con ATADES, F. SEUR, ASPANOA y BANCO DE ALIMENTOS. El año 2020 debido a la situación excepcional las acciones se han centrado mas en ASPANOA y BANCO DE ALIMENTOS.

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

Normalmente el calendario viene marcado por las propias ONGs. El año pasado el calendario fue excepcional así como las actividades planteadas.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha provocado que muchas de las actividades

que implican difusión de la cultura se hayan visto reducidas durante el año 2020, especialmente aquellas que implicaban relaciones sociales. Ejemplo de ello puede ser la promoción de las visitas entre empleados al Parque Nacional de Ordesa, el regalo de entradas a los empleados para la realización de visitas al Acuario de Zaragoza, patrocinio de carreras locales como la que tradicionalmente venía celebrando ATADES todos los años.
A pesar de ello, en AVES NOBLES Y DERIVADOS hemos innovado también en nuestras acciones de RSC llevándolas a un plano más digital como ha venido siendo lo habitual a lo largo del año pasado tanto para las empresas, instituciones públicas y sociedad. Algunas de las acciones realizadas han sido las siguientes:

* Charlas en navidad con Daniel Yranzo, Teresa Perez y Nacho Viñau Ena, todos ellos referentes gastronómicos, cuyo objetivo era ensalzar la gastronomía aragonesa
* Participación en "La pera limonera", una de los programas más vistos de Aragon TV realizado por Daniel Yranzo, Chef del programa donde se pone en valor la gastronomía aragonesa.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas colaboraciones se han llevado a cabo con influencers que están presentes en redes sociales y programas de TV. Como ya hemos comentado en el punto anterior la única forma de llegar a los distintos colectivos clientes, consumidores, sociedad, etc... era desde un plano digital.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas actuaciones han sido de carácter extraordinario y se realizaron a lo largo del segundo semestre del 2020.