

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**INYCOM, INSTRUMENTACIÓN Y
COMPONENTES, S.A.**

CIF:A50086412

Pataforma Logística Pla-za c/alaún 8.

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

08/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En toda España 883, en Aragón 415

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

En Inycom desde que 2007 se comenzó con el proyecto piloto "Caliope" para planes de igualdad voluntarios, desde este momento se comenzaron a tomar medidas individualizadas para conciliación que mejoraban lo dispuesto en la legislación, como flexibilidad horaria,

Las medidas de conciliación se han incluido dentro de los planes de igualdad de la empresa, hasta el año 2021, en el que se despliega el plan #InycomConcilia, para mejorar la información y visualización de las mejoras adoptados, tales como: horarios flexibles, reducción horario comida, jornada laboral estival intensiva, teletrabajo, mejoras a permisos legales.

En 2023 el plan evoluciona a #InycomContigo, que incluye medidas en los ámbitos de formación, carrera profesional, conciliación y flexibilidad, clima social, beneficios sociales y teletrabajo, complementando las medidas ya mencionadas, con nuevas, como: Hospital digital, facilidad para recibir pedidos de fruta y verdura de forma gratuita en las oficinas de Zaragoza, cheque guardería, ampliación del alcance de ayuda por estudios a todos los hijos.

Las políticas de conciliación son un tema clave analizado al más alto nivel coordinadas con la Representación Legal de las Personas trabajadoras. Ver apartado "participación de los grupos de interes", en contenidos básicos de la memoria GRI.

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

Dentro del sistema de gestión en el indicador A3-06 para la medición de Clima laboral y satisfacción del empleado/a, se testa entre otros, la valoración por parte del personal las medidas de conciliación.

En las reuniones periódicas del Comité de empresa, se analiza junto a los representantes legales de las personas trabajadoras, el impacto y seguimiento de las medidas de conciliación y la propuesta de nuevas medidas.

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

Dentro de la revisión anual del proceso A3 de gestión de personas, se realiza el seguimiento y evalúa el plan de conciliación establecido lo que origina la evolución del mismo, como se evidencia en la desarrollo de #InycomContigo a partir de #InycomConcilia

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 se dispone de acreditación específica, aunque dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, certificado con ISO 45001, se ha realizado la evaluación psicosocial de toda la plantilla, incluyendo los riesgos psicosociales relacionados con tiempo de trabajo, autonomía y flexibilidad en el trabajo, carga de trabajo o interés por el trabajador y compensación.

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).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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?

n/a

¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!
- 7. Otras

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

- Oficina más pequeña y descentralizada en Zaragoza, permitiendo a los trabajadores elegir los días de presencialidad a la oficina más cercana a su domicilio.

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!
- 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 â?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

La empresa complementa el salario hasta el 100% de la primera baja del año.

Se dispone de un servicio gratuito de Hospital Digital para toda la plantilla para consultas telefónicas 24h de medicina general, receta electrónica, chat médico de medicina general, nutrición y dietética y psicología. Descuentos en pruebas diagnósticas. App con medición

de constantes vitales y evaluador de síntomas.

Por otro lado dentro del programa #InycomHealthy, se facilita a los trabajadores/as de Zaragoza la posibilidad de recoger el pedido de fruta y verdura de forma gratuita, con el proveedor habitual de los martes de fruta de la Empresa.

¿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).
- 8. Otras medidas

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

- La empresa complementa el salario hasta el 100% de la primera baja del año.
- Acompañamiento de familiar de primer grado por consanguinidad en intervención quirúrgica sin hospitalización.
- Solicitud de horas a recuperar por el trabajador, en el caso de que alguna de las horas de la jornada laboral deba ausentarse y quiera sustituirlas por otras, Este permiso es especial para solicitar el intercambio de horas laborales, por otras que se han de recuperar.

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.

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

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.

Existe un comité de seguimiento formado por componentes del Comité de Igualdad, que realiza el seguimiento de las medidas aprobadas por el comité de igualdad.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

En el caso de personas con discapacidad:

- Análisis exhaustivo de los puestos de trabajo para adaptar y eliminar barreras físicas, tecnológicas y de comunicación que dificulten su incorporación plena.
- Formación específica adaptada a sus habilidades y necesidades.
- Formación y sensibilización continua en igualdad, diversidad e inclusión para toda la plantilla
- Mentoring en los casos necesarios, donde empleados experimentados actúan como guías o tutores

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

La empresa ha recibido en 2024 el reconocimiento de Bronce en la categoría gran empresa en I ranking de empresas por la igualdad en Aragón, organizado por la Fundación Woman Forward y posteriormente premio del ranking Nacional de empresas por la igualdad.

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.
- 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 definen 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.

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?

Son diversas las actuaciones establecidas para el desarrollo de las comunidades locales donde actuamos con destino de recursos y donaciones asociadas:

? Cátedras Universitarias para el fomento de la innovación, la tecnología y la calidad. En la Universidad de Zaragoza y en la Universidad San Jorge.

? Actuaciones para el fomento de las vocaciones STEM en los centros de formación de los lugares en los que tenemos oficinas

? Actividades de Voluntariado corporativo. Se participa en las acciones impulsadas en la Plataforma Logística como Día del Árbol y Donación de sangre

? Donaciones a diferentes ONG y otras asociaciones: Desde 2012 colaboramos con Cooperación Internacional a través de diferentes actividades de voluntariado. En abril de 2023 se renovó este convenio. Con distintas actividades con niños atendidos por la ONG como Una sonrisa por navidad con donación de regalos en Navidad, campeonato de Bolos, Cocina solidaria, campeonato de Pádel Solidario y donación de ordenadores.

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

- Cooperación internacional, con un acuerdo de colaboración con ayuda económica y promoviendo activamente el voluntariado de sus trabajadores con la ONG
- Youth Business Spain, mentorizando altruistamente a jóvenes emprendedores.
- Fundación Ibercaja Sostenible

- Diabetes Zaragoza, colaboraciones desinteresadas con la asociación .
- Desde 2023 apoyamos a la Fundación Ibercaja Sostenible para la creación, realización, fomento y difusión de acciones filantrópicas y de mecenazgo.

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

Dentro del programa anual de #inycomHealthy se desarrollan las acciones particulares para cada ejercicio, con una actuación trimestral en el caso de Cooperación internacional y variable con el resto en función de la respuesta conseguida, pero mínimo una acción al año.

Ver más detalles en el apartado "Perfil de la memoria. Afiliación a asociaciones" de contenidos básicos generales la memoria GRI y en las RRSS de la compañía

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Inycom promueve diferentes iniciativas a través de Cátedras con las dos Universidades Aragonesas y del centro de formación profesional Océano Atlántico.

La Cátedra Inycom de la Universidad de Zaragoza, establecida en marzo de 2010, supone una unión estratégica y duradera en el tiempo por el que ambas partes se benefician de los resultados de la investigación, el desarrollo y la innovación. En el último año se inició el reto AI Health Inycom, el cual tiene como objetivo acercar la Inteligencia Artificial en el sector salud a los jóvenes universitarios de la universidad de Zaragoza. Se puede consultar más información en las páginas <https://i3a.unizar.es/es/catedras-unizar-i3a/catedrainycom> y <https://catedrainycom.es>

En julio de 2017 La Universidad de San Jorge e Inycom firmaron una Cátedra para la realización conjunta de actividades académicas y de orientación profesional. En septiembre de 2018 se inauguró el primer Laboratorio Inycom en la Universidad San Jorge, espacio provisto de equipos de realidad virtual y realidad aumentada

que permite a los alumnos estar en contacto con la última tecnología. En octubre de 2022 se inaugura un nuevo Laboratorio Inycom, en la Escuela de Arquitectura y Tecnología de la Universidad San Jorge, un espacio destinado a impartir clases y trabajar en equipos de forma autónoma. Desde 2021 Inycom participa en la feria de empleo USJ Connecta, donde se incentivan las relaciones entre la Universidad y las Empresas. Se puede consultar más información en la página <https://www.usj.es/investigacion/catedras/inycom>.

En marzo de 2023 se firma el convenio de colaboración entre Inycom y Océano Atlántico para la formación de los alumnos de grado del área de informática

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las acciones van dirigidas principalmente a las personas jóvenes en proceso de formación y/o que estén en contacto con los centros formativos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las acciones se programan con carácter anual, de forma coordinada con los centros.

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

n/a

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Dentro del plan de comunicación de la Organización, se incluyen y difunden las acciones previstas, alineando cada una de ellas con los programas internos creados por Inycom para sumarse a los Objetivos de desarrollo sostenible: Peter Benenson, fomento del voluntariado, Marta Mata, para el desarrollo de personas, Robert Hunter, protección Medioambiental, Elías Campo, Empresa Saludable, Ada Byron, para igualdad y no discriminación, Eleanor Roosevelt, para vocaciones STEM.

¿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

El compromiso con los ODS se pilotan en la Organización por los Responsables de los

distintos departamentos que realizan acciones para su desarrollo, aunque se aglutinan por la responsable del departamento de Coordinaciones y la Responsable de Cultura.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Anualmente se detallan en el Plan de Responsabilidad Social de Inycom los objetivos definidos y los planes de actuación necesarios para conseguirlos.

Los planes se despliegan mediante acciones de mejora dentro del sistema de gestión y actuaciones integradas en las acciones del programa anual #InycomHealthy, alineado con los programas internos creados por Inycom para sumarse a los Objetivos de desarrollo sostenible :

Peter Benenson, fomento del voluntariado: ODS1, ODS2, ODS 5, ODS 10, ODS 11

Marta Mata, para el desarrollo de personas: ODS3, ODS4 , ODS8, ODS10

Robert Hunter, protección Medioambiental.: ODS6, ODS7, ODS 11, ODS12, ODS 13, ODS 15.

Elías Campo, Empresa Saludable: ODS3, ODS8

Ada Byron, para igualdad y no discriminación: ODS5, ODS9, ODS16

Eleanor Roosevelt, para vocaciones STEM: ODS4, ODS5 , ODS11, ODS17

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Dentro del programa #InycomHealthy 2023 se realizaron las siguientes actuaciones :

- Taller sensibilización con los ODS, alineado con el programa Marta Mata
- Martes de fruta, campaña #sin Excusas para fomentar el ejercicio, talleres y videos de calentamientos y estiramientos para iniciar y finalizar la jornada, talleres de Ergonomía en el puesto de trabajo, bolsa de horas de ayuda psicológica, alineado con el programa Elias Campo.
- En cooperación con la ONG Cooperación Internacional Taller de bolos solidarios con niños discapacitados, Taller de cocina solidaria, Campaña una sonrisa por Navidad para recoger regalos, campeonato de Padel solidario. Alineado con el Programa Peter Benenson
- Participación en el día del árbol de PlaZa, y colaboración con la economía circular reparando equipos para donación. Alineado con el programa Rober Hunter.

Por otro lado, alineadas con los programas Eleanor Roosevelt y Ada Byron, la empresa colabora en actividades de discriminación positiva con Terceros para promover el empleo de carreras STEM: Participación en el programa Technovation Aragón con referentes STEM para las niñas, mentoras y jurado.. CEOE Aragón: participación en diversas iniciativas para el análisis de la situación de las mujeres STEM en Aragón. Tecnara: promoción de formación continuada para la vuelta al mercado laboral de colectivos de difícil inserción y especialmente mujeres. Mujeres Tech: participación de las compañeras de Inycom para incentivar la participación de niñas y mujeres en las carreras STEM.

Para mayor detalle ver el apartado "Derechos Humanos", en temas materiales de la memoria GRI.

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?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Dentro de los comités de seguridad y salud y de Igualdad, se analiza con los representantes legales de las personas trabajadoras, el programa y seguimiento de las acciones desarrolladas