

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ARAGÓN FORMACIÓN ACF, S.L. - ACF Innove**

CIF:B22260863

Comercio 28.-

22006 - Huesca

Huesca

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

SEPTIEMBRE 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

10 PERSONAS TRABAJADORAS

### 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 ACF implementamos medidas de corresponsabilidad enfocadas en la flexibilidad horaria, para permitir que nuestras personas trabajadoras puedan ajustar sus horarios de trabajo en función de sus responsabilidades familiares y personales, como el cuidado de hijos o familiares dependientes. Esto incluye la posibilidad de entrar y salir del trabajo en horas flexibles o hacer uso de jornadas reducidas, comunicándolo. También, facilitando con teletrabajo o un modelo de trabajo híbrido para ofrecer la opción de trabajar desde casa parcialmente, si de forma puntual se necesita, reduciendo el tiempo y el coste de desplazamientos.

En relación a la concienciación y formación se realizan ?Campañas? de sensibilización interna y posibilidad de inscribirse en formaciones que fomenten la corresponsabilidad en el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado, tanto en hombres como en mujeres.

Se proporciona una alta autonomía en la responsabilidad de los empleados/as de la empresa, lo que les permite gestionar su tiempo y tareas de manera independiente. Esto se traduce en que cada empleado/a tiene la capacidad de establecer sus propios objetivos y prioridades, dentro de los parámetros establecidos por la empresa, fomentando la responsabilidad personal.

Nuestro estilo directivo es de delegación porque la empresa lleva a cabo un estilo de gestión donde la dirección delega decisiones y tareas, confiando en los empleados/as para que se responsabilicen de su trabajo sin una supervisión constante. Esto genera un ambiente de confianza.

**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**

En nuestra empresa disponemos de una valoración positiva por parte de la plantilla actual de trabajadores/as que confirman que la flexibilidad horaria, junto con la autonomía, es una de las características más valoradas, según encuestas y entrevistas realizadas internamente.

Este enfoque hace que los empleados/as se sientan más motivados/as y comprometidos/as con la empresa, al poder adaptar su trabajo a sus circunstancias personales.

**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**

Para medir la eficacia de las iniciativas de conciliación, corresponsabilidad y autonomía llevadas a cabo en ACF, utilizamos un sistema de entrevistas y encuestas al grupo de interés de personas trabajadoras.

La encuesta de clima que realizamos tiene el objetivo de conocer estos parámetros y valorar acciones a emprender con los resultados, hay preguntas concretas sobre la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la responsabilidad en la gestión de tareas, y la percepción de equidad en la corresponsabilidad de cuidados.

Los indicadores de esta encuesta son:

Satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad.

Percepción de apoyo en la corresponsabilidad doméstica.

Grado de autonomía percibido en el trabajo.

Sentimiento de empoderamiento y confianza en la delegación.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

Aunque actualmente no contamos con un sistema de gestión reconocido específicamente para la conciliación dentro de la empresa, sí hemos implementado una serie de políticas y medidas que facilitan esta conciliación a nuestras personas trabajadoras. Estas medidas buscan equilibrar la vida laboral y personal de nuestro equipo, adaptándonos a sus

necesidades particulares y favoreciendo un entorno de trabajo más flexible y saludable.

Entre las acciones que promovemos se incluyen horarios flexibles, posibilidad de teletrabajo en determinadas circunstancias, permisos para atender asuntos personales o familiares, y un enfoque en la productividad y competencias. Estas políticas no solo mejoran la calidad de vida del personal, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más eficiente y comprometido.

Nuestro objetivo es seguir evolucionando estas medidas en línea con las necesidades de nuestro personal.

## **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).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Una de las medidas implementadas en esta línea es el "Estilo Directivo de Delegación", el cual se fundamenta en que cada persona trabajadora asume la responsabilidad directa sobre sus tareas asignadas. En este enfoque, se espera que los empleados definan sus propios objetivos y establezcan los plazos correspondientes para la ejecución de cada tarea, lo que favorece un elevado grado de autonomía en el desempeño de sus funciones. Este estilo de gestión promueve la confianza en las capacidades individuales y fomenta una mayor autogestión, permitiendo optimizar la productividad y el compromiso en el puesto de trabajo.

### **¿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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!) )

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

Las medidas de movilidad geográfica que son habituales en ACF, son:

#### **1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo:**

Los formadores y formadoras pueden impartir cursos de manera remota, ya sea de forma totalmente online o combinando sesiones presenciales con clases virtuales. Esto permite a ACF ofrecer programas formativos sin necesidad de que el personal se desplace continuamente.

2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros, etc.:

Hace ya varios años que empleamos herramientas como Zoom o Teams para facilitar la interacción en tiempo real entre formadores/as y alumnos/as participantes en nuestros cursos, además de otros medios de comunicación como chats o foros, optimizando la colaboración y resolución de dudas sin la necesidad de estar en el mismo lugar.

3. Formación Online: ACF dispone de los programas formativos en modalidad online, permitiendo acceder a cursos desde cualquier ubicación, lo que reduce la necesidad de desplazamiento para llevar a cabo una acción formativa.

6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa): Para aquellos casos en los que las sesiones presenciales son necesarias, ACF lleva a cabo una medida de transporte compartido o facilita el acceso a medios de transporte, como vehículos propios de la empresa, para minimizar el impacto de los traslados.

Ejemplo: Si una empresa cliente nos pide organizar un curso presencial en diferentes localidades, podemos ofrecer la opción de combinar clases online con sesiones presenciales, usando videoconferencias para la teoría y facilitando transporte de empresa para nuestros trabajadores para las prácticas.

**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
- 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.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

En ACF no se han implementado beneficios sociales diferentes a los detallados, por el momento.

Y consideramos que las siguientes medidas son suficientes para cubrir las necesidades del personal actual. No obstante, nos mantenemos abiertos a la inclusión de nuevas iniciativas que enriquezcan aún más el bienestar de nuestro equipo. Para ello, atenderemos siempre a las encuestas realizadas.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

En nuestra empresa, implementamos medidas flexibles relacionadas con los permisos legales para adaptarnos a las necesidades de nuestro equipo y promover la conciliación.

Algunas mejoras habituales son:

Excedencias flexibles, facilitando la opción de solicitarnos las excedencias voluntarias con mayor flexibilidad, permitiéndoles disfrutar de un tiempo de ausencia prolongada sin perder su puesto de trabajo, especialmente en momentos clave como la crianza de hijos o proyectos personales.

Vacaciones sin sueldo, el personal sabe que cuenta con la posibilidad de tomar días adicionales de vacaciones sin retribución, más allá de las vacaciones reglamentarias, para que nuestros empleados/as puedan disfrutar de tiempo extra para su descanso o para tratar asuntos personales.

o

Días sin sueldo: En caso de que surja alguna necesidad puntual, como atender asuntos familiares o de salud, permitimos que nos soliciten días libres sin sueldo (sin trámites complicados) asegurando que puedan gestionar sus responsabilidades personales sin afectaciones laborales.

## 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.**

No se dispone de PLAN DE IGUALDAD como tal, sino que se dispone de un conjunto de medidas encaminadas a trabajar en la empresa la Igualdad de Oportunidades y la No discriminación.

Por un lado, la empresa facilita a las personas trabajadoras que tengan acceso a formación e información en materia de equidad y en el principio de no discriminación. Y se participa en todos los niveles jerárquicos (Tanto el departamento de personas como el personal directivo).

Por otro lado, el sistema de retribución actual está basado en un modelo de gestión por competencias lo cual no permite que haya discriminación por sexo, edad, cultura, etc. Estas competencias las conforman la experiencia profesional y la especialización en la materia.

Nuestro próximo objetivo empresarial es dar un paso más allá para poder implantar un Sistema de Beneficios Sociales enfocado en esta materia. Para ello, estamos trabajando en un Sistema de Evaluación del Desempeño para evaluar el desempeño

personal/individual de cada puesto de trabajo.

No disponemos todavía de un plan específico de discriminación positiva.

**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.**

Por el momento, es desde GERENCIA desde donde se realiza una "evaluación" y seguimiento de las medidas implantadas en esta materia para detectar posibles variaciones en la normativa actual que afecten a nuestro centro de trabajo y a nuestra plantilla.

Y estamos abiertos a la posibilidad de encomendarle la tarea a una de las personas que trabajan en la empresa (Tras realizar la formación correspondiente en materia de Igualdad de Oportunidades)

**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.**

En ACF no disponemos de medidas adicionales al cumplimiento normativo pero sí que nos aseguramos de que los entornos laborales estén completamente adaptados, Eliminando barreras físicas y proporcionando herramientas tecnológicas que aseguren una integración plena de este colectivo.

Además, facilitaríamos formación interna continua sobre la inclusión y diversidad, fomentando un entorno laboral inclusivo y preparado para recibir a personas con discapacidad en caso de que fuera solicitado por parte de nuestra plantilla.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Recientemente nuestra empresa ha gestionado la adhesión a la RED de Empresas por una sociedad libre de violencia de género.

Así como en la RED de Trabajando en positivo

**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.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 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.
- 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.).
- 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.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

En ACF llevamos a cabo las siguientes acciones:

- Clases de seguridad vial

-Colaboración con PEÑAS Huesca

-colaboración con SD HUESCA

-Colaboración con Aspace (Cesión de ordenadores para las personas usuarias de este centro)

-Miembros del FORO HUESCA EXCELENTE con todas las acciones y campañas que ello conlleva

-Formación específica a colectivos en riesgo de exclusión social

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

Con empresas que tienen presencia en HUESCA como por ejemplo:

-Cruz roja Huesca, en el ámbito de la formación

-Aspace (útiles para su centro)

-Valentia (formación del personal)

-Foro de Huesca Excelente

-Caritas Huesca (contrato de limpieza de instalaciones)

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

con alguna de las empresas citadas la colaboración es MENSUAL.

### **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Las acciones llevadas a cabo en la empresa para la difusión de la CULTURA en Aragón,



consisten en: cursos de formación, artículos en la página web, publicación de Newsletter y también aunque en menor medida, a través de Redes Sociales.

Además, somos simpatizantes o AMIGOS (como empresa) de la Asociación de Amigos del Museo Diocesano de Huesca.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Los colectivos principales entre los que se realizan estas acciones serían:

Amigos del Club del museo diocesano de Huesca

Personas de colectivos en riesgo de exclusión social (Por ejemplo, de Cruz roja y similares),

Administraciones Públicas,

participantes del Foro de Huesca excelente (Actualmente más de 30 empresas socias y 31 empresas aliadas )

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Algunas de ellas se realizan con periodicidad MENSUAL (Con el pago mensual de una cuota, como es el caso por ejemplo del MUSEO DIOCESANO).

## **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**

Aunque nuestra empresa no está actualmente adherida al Pacto Mundial de la ONU, esto no significa que no estemos comprometidos con los principios que defiende. Si bien reconocemos el valor de este tipo de adhesiones formales, hemos optado por centrarnos en la implementación efectiva de prácticas responsables, sostenibles y éticas que alinean con dichos principios, de manera que nuestras acciones tengan un impacto tangible.

A futuro, no descartamos la posibilidad de sumarnos al Pacto Mundial u otras iniciativas similares, pero en la actualidad priorizamos construir una cultura organizacional sólida y coherente, basada en nuestros valores éticos y en la responsabilidad corporativa.

### **¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- 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 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**

Nuestra empresa a través de formación e información en el centro de trabajo conoce o está al tanto de el alcance de la Agenda 2030 y por tanto, está familiarizada con los ODS. También, tenemos definidos cuales son los prioritarios y que más impactan a ACF.

**¿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**

Actualmente, nuestra organización no cuenta con un departamento o equipo específico dedicado exclusivamente a la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras actividades. Sin embargo, el gerente de la empresa asume personalmente la responsabilidad de velar por que estos objetivos sean tenidos en cuenta en nuestras decisiones y operaciones.

Aunque no disponemos de una estructura formal en este sentido, la dirección se compromete a incorporar los ODS de manera progresiva y estratégica, asegurando que nuestros procesos y proyectos estén alineados con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social que los ODS promueven.

**¿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**

Como ya hemos ido comentando a lo largo del cuestionario, nos dedicamos a la formación/educación y conforme a los ODS 4, 5, 7, 8 , 9, 10, 11, 12 y 17 podría desglosarse de la siguiente manera:

Impacto en el ODS 4: Educación de Calidad

Mejora en el acceso a la educación: Está en nuestra mano contribuir a este ODS al proporcionar oportunidades de aprendizaje accesibles y de alta calidad, tanto para jóvenes como para adultos, lo que fomenta el desarrollo de competencias relevantes en el mercado laboral.

Promoción de la educación continua: fomentamos el aprendizaje a largo plazo a través de la FORMACIÓN PROFESIONAL.

Impacto ODS 5: Igualdad de género: ACF diseña programas formativos que sean inclusivos y garantiza que tanto hombres como mujeres tengan el mismo acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Impacto ODS 7: Energía asequible y no contaminante. En ACF llevamos a cabo actuaciones relacionadas con la economía circular y responsabilidad con el M.A.

Ejemplo: Implementar impresión a doble cara (reducción de gastos de papel y tinta), promover uso documentos electrónicos (reducción uso papel), instalar luces LED de bajo consumo, instalar grifos y sistemas eficientes en centro de trabajo, etc.

Impacto en el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Creación de empleo y crecimiento económico: Nosotros formamos a profesionales capacitados, como empresa de formación contribuimos a mejorar la productividad de las empresas, promoviendo el empleo de calidad y el crecimiento económico sostenible en los sectores donde opera.

Mejora de las condiciones laborales: Al ofrecer programas enfocados en la seguridad laboral (como formación en PRL), se fomenta un ambiente de trabajo más seguro y saludable, contribuyendo al trabajo decente.

Impacto en el ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura

Fomento de la innovación tecnológica: Capacitamos en el uso de nuevas tecnologías y procesos industriales modernos ayudando a las empresas de HUESCA sobre todo a ser más innovadoras.

Soporte a la industria local: Formamos personal capacitado en áreas clave como la logística y la maquinaria industrial, damos apoyo directo a las industria de HUESCA, mejorando su capacidad para competir.

Impacto en el ODS 10: Reducción de las desigualdades. Al hilo de lo explicado en las preguntas de igualdad de oportunidades, etc. Reafirmamos que este centro de formación elimina las barreras de entrada en los cursos formativos permitiendo libre acceso independientemente de su origen socioeconómico, discapacidad, género, etnia o situación migratoria, tengan acceso igualitario a sus programas.

Ofrecemos programas que capacitan a las personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de acceso al mercado laboral, ayudando a reducir las desigualdades económicas y sociales.

Impacto ODS 11: Ciudades y comunidades sostenibles: diseñamos formaciones relacionadas con estos aspectos, en cursos principalmente de movilidad se hacen incisos para concienciar sobre la sostenibilidad. Además de disponer de cursos específicos en esta materia se refuerza con alianzas LOCALES para que se sumen a las prácticas.

Impacto ODS 12. Producción y consumo responsable.

Actualmente en ACF se llevan a cabo las siguientes actuaciones relacionadas con la economía circular y responsabilidad con el medio ambiente estableciendo objetivos medibles y revisables: . Papel de oficina: - Implementar impresión a doble cara. - Promover el uso de documentos electrónicos. -Reciclar papel correctamente.

Consumo de Energía Eléctrica: Instalar luces LED de bajo consumo. - Apagar equipos no

utilizados. - Fomentar el uso eficiente de la energía. Contratar electricidad proveniente de fuentes renovables.

Agua: Reparar fugas de agua. - Instalar grifos y sistemas eficientes. -Educar sobre el uso responsable del agua.

Generación de residuos: Establecer separación y gestión adecuada de residuos. - Fomentar el reciclaje entre empleados y estudiantes.

Uso de vehículos: Promover la conducción ecoeficiente. - Mantenimiento adecuado de vehículos. - Explorar opciones de vehículos más eficientes.

Recursos didácticos: Utilizar recursos didácticos digitales y reutilizables. Simuladores - Disponer de métodos de reciclaje para materiales plásticos.

Uso de productos químicos: Emplear productos de limpieza ecoamigables. - Almacenar y eliminar químicos de manera adecuada.

Impacto ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos. En el plan estratégico se definió el impacto social como un OBJETIVO ESTRATEGICO de la organización.

Desarrollamos acciones gratuitas enfocadas en cuatro áreas clave: inserción laboral de desempleados, educación vial para niños en centros educativos, fomento de buenas prácticas medioambientales y apoyo a asociaciones de discapacidad. Estas actividades se financian con el 0,7% de la facturación. En 2018, lanzamos una campaña de educación vial junto a la Fundación Alcoraz, realizando 8 jornadas con niños de equipos de fútbol, además de continuar con el programa de educación vial en el colegio Santa Ana, dirigido a estudiantes de 6º grado. (Entre otros...)

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿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**

4º Educación de Calidad

Ofrecemos la posibilidad de formarse a través de FUNDAE para no incurrir en gastos extra. Diseñamos programas de formación continua que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias a lo largo de su vida laboral, con certificaciones reconocidas que impulsen su trayectoria profesional.

Utilizamos plataformas de aprendizaje online o híbrido que faciliten el acceso a la educación para personas en zonas remotas o con dificultades para asistir a formaciones presenciales.

Colaborar con universidades, escuelas técnicas y centros de formación profesional para desarrollar programas que cubran las necesidades actuales del mercado laboral.

5ºIgualdad de género.

ACF diseña programas formativos inclusivos, asegurando que tanto hombres como mujeres tengan igual acceso a la capacitación y desarrollo profesional.

#### 7º Energía asequible y no contaminante

Se adoptan prácticas responsables como la impresión a doble cara, el uso de documentos electrónicos y la instalación de sistemas de eficiencia energética (luces LED y grifos eficientes).

#### 8º Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Creamos cursos orientados a mejorar la empleabilidad, sobre todo en el sector INDUSTRIAL y MAQUINARIA.

Desarrollamos programas específicos para emprendedores.

Un punto fuerte es la oferta en formación en prevención de riesgos laborales (PRL) y en temas de bienestar en el trabajo, asegurando que los empleados tengan entornos laborales seguros y saludables.

#### 9º Industria, Innovación e Infraestructura

Ofrecemos programas de capacitación en áreas como logística e innovación en las empresas.

También de sostenibilidad industrial.

Colaboramos con empresas industriales para diseñar formaciones adaptadas a sus necesidades, potenciando la innovación dentro de la industria mediante la capacitación de su personal.

#### 10º Reducción de las desigualdades.

Se eliminan barreras de entrada a los cursos formativos, asegurando acceso igualitario a personas de cualquier origen socioeconómico, discapacidad, género o situación migratoria. ACF ofrece programas para personas en riesgo de exclusión social.

#### 11º Ciudades y comunidades sostenibles.

ACF diseña formaciones relacionadas con sostenibilidad y movilidad, colaborando con alianzas locales para promover prácticas sostenibles.

#### 12º Producción y consumo responsable.

Se implementan acciones de economía circular y responsabilidad ambiental: impresión a doble cara, reciclaje, uso eficiente de energía y agua, promoción de vehículos eficientes, y el uso de recursos didácticos digitales y ecoamigables.

#### 17º Alianzas para lograr los objetivos.

ACF desarrolla acciones gratuitas financiadas con el 0,7% de la facturación, enfocadas en la inserción laboral, la educación vial, el medio ambiente y el apoyo a la discapacidad, en colaboración con diversas organizaciones como la Fundación Alcoraz.

### **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**

Sí, aunque sea de una manera más indirecta, ya que tienen pleno acceso a la formación continua que hemos comentado, pueden utilizar las tecnologías y plataformas, son conocedoras de las alianzas y colaboraciones que mantenemos con otros centros, etc.

Anualmente se ofrece formación interna tanto para mejorar la empleabilidad como en PRL aplicada a cada puesto de trabajo.

Y nos aseguramos de que todo ello se haga siempre en cumplimiento de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.