

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

GFT IT CONSULTING, S.L.U.

CIF:B63043251

Pza. Antonio Beltrán Martínez 1. Edificio Trovador
50002 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

18/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

Mas de 12.000 profesionales a nivel mundial, más de 2200 en España, más de 260 dependiendo de la oficina de Zaragoza

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.

Dentro del Plan de Igualdad de GFT IT CONSULTING S.L.U. se recoge como compromiso de la Empresa trabajar en la sensibilización e impulso de la corresponsabilidad en el ámbito personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, más concretamente en la ?Medida 6.1 Impulsar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, personal y laboral? en la cual además de sensibilizar a la plantilla a través de la intranet se busca aplicar las políticas existentes en la empresa que impulsan la corresponsabilidad, dichas políticas son; Política de flexibilidad y registro horario, Política de teletrabajo y la Política de desconexión digital.

En cuanto a la Política de flexibilidad y registro horario, las personas trabajadoras de GFT pueden gestionar su tiempo de trabajo de forma flexible, tanto en horario como en duración de jornada diaria, con los límites y en las condiciones establecidas en dicha política.

La Política de teletrabajo, persigue el objetivo de garantizar el mejor equilibrio posible entre las distintas áreas de las personas trabajadoras, proporcionando flexibilidad en los patrones de trabajo, siendo esta modalidad de prestación de servicios totalmente voluntaria. En este documento se describen tanto el proceso, las condiciones y las modalidades de flexibilidad de teletrabajo.

La Política de desconexión digital recoge el compromiso de GFT a impulsar las medidas necesarias para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho de desconexión digital como elemento clave para una correcta ordenación del tiempo trabajo, limitando el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

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

Las medidas de conciliación implantadas por la empresa, son valoradas por las personas trabajadoras a través de la encuesta sobre el clima laboral Great Place to Work, a través de la cual GFT IT Consulting S.L.U ha obtenido la Certificación como Great Place to Work y la de Best Workplaces.

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

Las Políticas implementadas son seguidas y evaluadas a través de la realización de KPI's, donde se recogen y analizan todos los datos relativos a permisos de lactancia, permisos parentales, registro de jornada, porcentaje y cuantía de personas trabajadoras con Reducción de Jornada y personas trabajadoras con acuerdos de teletrabajo. Además todas estas políticas son evaluadas a través del cuestionario Great Place to Work.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido 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

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.
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

- 12. Otras

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

El Calendario Km.0, permite seleccionar los festivos de la localidad donde reside la persona trabajadora, en lugar de que tengan que disfrutar los festivos locales o autonómicos del centro de trabajo donde están adscritos. Esta medida favorece que puedan conciliar con mayor facilidad su vida personal, laboral y familiar.

¿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
- 7. Otras

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

La Política de teletrabajo, recoge la opción, de que las personas trabajadoras puedan solicitar añadir a su acuerdo de teletrabajo una segunda residencia desde donde poder trabajar, con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Destacar que nuestra política de teletrabajo es ultraflexible, permitiéndose el teletrabajo hasta los 5 días de la semana, eligiendo que días las personas empleadas quieren asistir a la oficina y cuales no. Mencionar que incluso tenemos a personas trabajando en modalidad full remote sin tener que acudir a las oficinas.

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.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.

- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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?

Mencionar de nuevo nuestras políticas de flexibilidad horaria y teletrabajo, que permiten a nuestros empleados adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales y familiares, contribuyendo significativamente a la conciliación familiar.

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.**

El Plan de Igualdad de GFT IT Consulting S.L.U. fue registrado en el REGCON a fecha 05/04/2023, con número de localizador Loc:PI26XD83, como consta en: Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (mites.gob.es): <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/index.htm> -> Consulta pública -> Loc:PI26XD83

El Plan además recoge 19 medidas en materia de igualdad que se aglutan en áreas de actuación como son: proceso de selección, formación, promoción profesional, retribución, reducciones de jornada, comunicación con la Representación Legal de los Trabajadores, comunicación, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento del Plan de Igualdad.

- 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.

Con una periodicidad semestral se convoca y reúne la Comisión de Igualdad de Oportunidades, compuesta de manera paritaria por la representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En el seno de dicha comisión se evalúan las acciones llevadas a cabo por la empresa para cumplir con las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. Además, se analizan los datos relativos a las personas trabajadoras en materia 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.

A través de las donaciones que realizamos a diferentes fundaciones, se realizan medidas conjuntamente con GFT (Cheers4U, colaboración con PowerYou Up o Fundación A LA PAR), o directamente desde esas mismas fundaciones para promover la inserción laboral de personas con discapacidad.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Además recordar que disponemos de la certificación Great Place to Work, que respalda nuestras buenas prácticas laborales y compromiso con un entorno de trabajo positivo y equitativo.

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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?

La organización fomenta múltiples actividades de voluntariado y se involucra en proyectos y actividades que repercuten positivamente en la sociedad :

- ? Mentorizado de jóvenes
- ? Mentorizado de Mujeres
- ? Fomento del talento joven
- ? Sensibilización y formación capacidades diferentes
- ? Sensibilización y formación Dimensión LGBTIQ+
- ? Donación de material informático
- ? Campañas puntuales de donación (Sangre, alimentos, juguetes, ropa,etc.)

MENTORIZADO DE JÓVENES

? Technovation Girls: visibilización y patrocinio por parte de GFT (en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana y Aragón cuando existe consulado). Voluntarias y voluntarios de GFT ejercen diferentes roles:, mentores, jueces online, jueces presenciales, y jefas de sala.

También colaboramos con charlas y formación, y ofrecemos nuestras instalaciones para eventos, y reuniones de equipos mentorizados por GFT.

? Inspira STEAM. visibilización por parte de GFT. Voluntarias y voluntarios de GFT ejercen como mentores

? Una ingeniera en cada cole, visibilización del programa con el que GFT ha firmado un convenio. Voluntarias de nuestra oficina de Zaragoza participan dando charlas en centros educativos.

MENTORIZADO DE MUJERES

? Programa interno Womentech Mentoring Program. Su impacto va más allá de las participantes, ya que se les anima a dar charlas y escribir artículos, lo que les permite convertirse en referentes femeninas en un sector donde la representación de mujer es baja.

? Dentro de la dimensión mujeres mencionar también:

? GFT es sponsor de los STEM Women Congress de Madrid y Barcelona, y además mujeres de GFT participan realizando charlas y mesas redondas.

? Con CEOE organización III Foro sobre la Mujer y el Liderazgo

- La red interna de mujeres GFT Women In y las actividades que realiza a lo largo del año, se pueden llevar a cabo gracias a las voluntarias que participan, sobre todo destacar la labor de las embajadoras y las cónsules.

FOMENTO DEL TALENTO JOVEN

? Participamos en ferias de empleo, y charlas técnicas.

? Contamos con un programa de juniors, para capacitar e integrar jóvenes talentos a nuestra compañía. Con ello promovemos el crecimiento del campo IT y beneficiamos a la sociedad en general, impulsando al talento joven en particular.

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CAPACIDADES DIFERENTES

- Formación y webinars internos de sensibilización

? Fomento de actividades externas de concienciación, como la Carrera de las Capacidades, o la actividad de team building de Cheer4U

SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN DIMENSIÓN LGBTIQ+

- Concienciación y formación a través de actividades internas, campañas, cursos, webinar.

DONACIÓN DE MATERIAL INFORMÁTICO

? Como parte del fomento de la economía circular, además de donaciones internas, realizamos donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro y centros escolares.

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

Muchas de nuestras acciones y actividades las realizamos en colaboración con asociaciones y fundaciones, o dentro del contexto de programas e iniciativas:

? Mentorizado de jóvenes: Technovation Girls, Inspira STEAM, Una ingeniera en cada cole

? Capacidades diferentes: Fundación Randstad, fundación Adecco, Fundación Icaria

- Dimensión LGBTIQ+: asociados con REDI

Respecto donaciones de material a ONGs y centros escolares:

- Material informático al que le damos una segunda vida donándolo a ONGs y centros escolares (ejemplos de receptores: ONG Gilgal Solidari, ONG IPI Cooperació, CEIP Fernandez Vizarra de Monzalbarba, Escola Gerbert d'Orihac, instituto Les Salines)

- Campañas puntuales de donación que llegan a diferentes ONGs (ejemplos de receptores Cruz Roja, InVisibles, Banco de alimentos, Banco de sangre)

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

A lo largo de todo el año, teniendo en cuenta el calendario que marcan eventos y programas (congresos, programas de mentorizado externo). Algunas acciones se agandan en función de necesidades emergentes, como campañas de recogida de alimentos, ropa, o juguetes, o disponibilidad de material informático para donar.

Contamos con un plan de actividades de sensibilización y formación que abordan diferentes dimensiones, mujeres, capacidades diferentes, LGBTIQ+, e interculturalidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

GFT quiere impactar positivamente en la sociedad aragonesa, identificando ámbitos donde como empresa informática podemos contribuir

- Participación en eventos universitarios y ferias de empleo, donde promovemos oportunidades de desarrollo profesional y colaboramos con instituciones educativas.
- Fomentando la tradición y cultura local, por las fiestas del Pilar lanzamos una campaña , donde invitamos a nuestros empleados a participar en un concurso fotográfico con el cachirulo de GFT, cuyo premio que incluía productos típicos de Aragón.
- El último encuentro del departamento de España de RH se realizó en Zaragoza, aprovechamos para enseñar lugares emblemáticos, y regalar un cachirulo a los participantes, dando a conocer cultura y tradiciones.
- Inauguración de una nueva oficina, mostrando nuestro compromiso con Zaragoza.
- Los becarios que se incorporan a GFT lo hacen a través de asociaciones de Zaragoza, fomentando así el talento aragonés.
- Mentorizado de niñas, ya que fomenta el interés por la tecnología entre las jóvenes y promueve el acceso equitativo a la educación STEM.
- Participamos en eventos como los Premios Don Bosco o Waveshow

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Campo empresarial, entidades educativas, personal interno.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

A lo largo del año adecuando las acciones al calendario de que marcan los eventos y programas.

COMPROMISO CON LOS ODS

¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

El informe se realiza desde el equipo Global de CSR, y recientemente han subido el 2024 Communication on Progress:
https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_4Paca9gLWVDDRHH

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- 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

Nuestra empresa realiza de forma continua acciones de sensibilización alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados, dentro de diferentes ámbitos de actuación.

- Cursos en nuestra plataforma sobre temas social y medioambientales.
- Información disponible en nuestra intranet sobre actividades, concienciación y formación.
- Colaboramos con diversas organizaciones y entidades para impulsar proyectos que contribuyan al logro de los ODS
- Creación de una guía de buenas prácticas medioambientales. Carteles favoreciendo reciclado, y concienciando sobre el consumo responsable.
- Promovemos el teletrabajo, minimizando nuestra huella de carbono.
- Mantenemos prácticas de transparencia y responsabilidad en todas nuestras operaciones, asegurando una gobernanza ética y justa.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Mencionar que a nivel grupo se dispone de un Comité CSR y un equipo CSR.

A nivel país, en el caso de España, disponemos de varios equipos de servicios corporativos que se encargan de la integración como: HR Operations(Recursos Humanos), DEI (Diversidad e Integración), EB (Employee Branding), Learning&Development (Formación y también desarrollo y promoción), y por supuesto el equipo a nivel España de CSR (Responsabilidad Social Corporativa).

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Realizamos este análisis, y de él se obtuvieron acciones concretas a realizar

¿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

A nivel global alineados con nuestros core values y con la agenda 2030, se definieron los objetivos y a nivel local identificamos acciones concretas a realizar teniendo en cuenta el ecosistema de nuestras oficinas y sociedad, asegurándonos que durante todo el año se realicen actividades:

- ODS 13.: Climate protection
 - o Reducción del tamaño de las oficinas
 - o Gestión de residuos
 - o Fomento de la economía circular
- OSDs 4.9.12.13.17: Sustainability by design
 - o Green Code
- OSD 4.5.8.10: Grow tech talent worldwide
 - o Mentoring de mujeres
 - o Mentoring de jóvenes, especialmente niñas
 - o Participación en ferias de empleo
 - o Programa de juniors
- OSD 8.9.16.17: Professional Integrity
 - o Políticas, formación, transparencia.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

Para asegurar una comunicación efectiva y fomentar la participación de las personas empleadas y otros grupos de interés en nuestras actuaciones de contribución a los ODS,

implementamos una estrategia de comunicación a través de diversos canales, tanto internos como externos.

Internamente disponemos de una intranet, GFTmeets (webinars de duración menor a una hora), canales específicos de Teams y difusión de News internas.

Por otro lado, a través de nuestra web puede accederse a información y documentación como el EINF, tanto de grupo como de España. Y publicamos actualizaciones y logros en LinkedIn y otras redes sociales, para dar visibilidad a nuestras iniciativas y atraer la atención de una audiencia más amplia.