

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**COMUNIDAD DE PROPIETARIOS COMPLEJO
INMOBILIARIO PUERTO VENECIA**

CIF:H99356974

Travesía Jardines Reales nº:7.

50021 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

05 de Septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

120

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.

Los empleados no dependen contractualmente de la Comunidad de Propietarios, sino que se trata de subcontratas. No obstante, todas ellas disponen de planes y políticas de conciliación que incluyen medidas como las siguientes: Flexibilidad laboral, acumulación de lactancia, seguro de vida y seguro médico, asistencia medica y psicológica, cheques comedor y guardería, ayudas a la formación, vacaciones flexibles, voluntariado corporativo, teambuildings y actividades deportivas, etc.

A continuación se describen de manera mas detallada algunas de estas medidas:

Por ejemplo, las subcontratas realizan los cuadrantes mensualmente buscando adaptar los horarios a las necesidades de todos los trabajadores a la hora de organizar los turnos.

Desde la comunidad de propietarios se organizan acciones exclusivas para los empleados(clases de yoga quincenales para favorecen el bienestar dentro del centro de trabajo) y a sus familias (meets and greets con papa noel o la patrulla canina).

En cuanto al equipo de gerencia, este tiene flexibilidad horaria de entrada y salida (dentro de un rango horario) y disponen de las mismas ventajas exclusivas que el resto de los empleados del complejo.

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

A pesar de que como se ha comentado, los equipos no dependen contractualmente de la Comunidad de propietarios, todos los años por parte de Puerto Venecia se realizan encuestas de clima laboral a los equipos de las empresas subcontratadas para conocer su grado de satisfacción. Se analiza el feedback recibido y se trata con los responsables de las contratas para implementar todas aquellas mejoras que resulten viables.

Por otro lado, semanalmente se realiza una reunión de equipos a la que asisten representantes de todas las contratas y se pide feedback sobre las acciones propuestas. También se realizan reuniones trimestrales con el mismo objetivo.

Además, algunas subcontratas disponen de un comité para el seguimiento del plan u otros mecanismos propios de seguimiento, revisión y reporte, que velan por el cumplimiento de dichos planes y políticas.

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

Como se ha comentado en el anterior apartado, todos los años se realizan encuestas de clima laboral a los equipos de las empresas subcontratadas para conocer su grado de satisfacción. Se analiza el feedback recibido y se trata con los responsables de las contratas para implementar todas aquellas mejoras que resulten viables.

Por otro lado, semanalmente se realiza una reunión de equipos a la que asisten representantes de todas las contratas y se pide feedback sobre las acciones propuestas. También se realizan reuniones trimestrales con el mismo objetivo.

Además, algunas subcontratas disponen de un comité para el seguimiento del plan u otros mecanismos propios de seguimiento, revisión y reporte, que velan por el cumplimiento de dichos planes y políticas.

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

N/A

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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

Las de arriba indicadas

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

- 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 de arriba indicadas

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

- 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?!
- 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?

Al trabajar con empresas subcontratadas la Comunidad de Propietarios no puede interferir en sus convenios ni políticas de trabajo pero si facilitar otro tipo de beneficios.

Así, realizamos teambuildings para fomentar las relaciones, clases de yoga para mejorar el bienestar físico y emocional, todos los meses se selecciona a una persona como "Empleado del mes" y se le entrega una tarjeta regalo, pases privados para los empleados y sus familias a los eventos que tienen lugar en el complejo (Papa Noel, Peppa Pig, marvel, etc), regalamos detalles para fechas señaladas (aniversario, día del medioambiente, día de la felicidad, celebramos las festividades locales (en San Valero les obsequiamos con

roscón, una patata caliente para celebrar San Vicente, helado los días calurosos, etc). Cuando las condiciones climáticas son extremas abrimos el parking subterráneo con anterioridad para uso exclusivo de empleados, sorteamos dorsales para carrera para impulsar el fomento del deporte, etc.

¿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).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

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

Solo las arriba indicadas

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.

Subcontrata 1: Plan de Igualdad LOCALIZADOR js85te71
(<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>)

Subcontrata 2: Conjunto de medidas detalladas en el Plan

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
- Integrar la perspectiva de genero en la gestión de la empresa
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la empresa
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de igual valor
- Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género
- Promover e implantar acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos

Otras subcontratas no lo tienen publicado o están pendientes de aprobación.

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.

Se ha formado comisión de seguimiento incluidas en los contratos de servicios.

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.

Dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad uno de los objetivos es favorecer la diversidad e inclusión en todo el complejo. Por ello, además de la implantación de medidas de accesibilidad se está trabajando para fomentar la contratación de personas con diversidad funcional a través de un programa de inclusión en colaboración con la fundación Down, al que se pretende que puedan adherirse distintas organizaciones.

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.

Por la organización de Puerto Venecia (todo el personal empleado pertenece a subcontratas) no podemos adherirnos a algunas de estas declaraciones o Pactos de manera formal (como el Pacto Mundial), pero estamos inscritos en diversas iniciativas que corroboran nuestro compromiso público:

- Estamos inscritos en la RSA desde el año 2017, acuerdo LGTBIQ+, compromiso de No discriminación, de igualdad de trato y oportunidades, la empresa de seguridad es miembro de APROSER y participa en RED AZUL, programa COOPERA y Plus Ultra. También son miembro de AES, poseen la ISO 9001, ISO 14001, UNE 216701 PSE Explotación, UNE 216701 PSE Inversión ESe, UNE 216701 PSE Auditoría y Consultoría energética, ISO/IEC 20000-1, ISO/IEC 27001, ISO 45001, ISO 50001, ISO 41001 y Certificado EFR.

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.
- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Desde Puerto Venecia se realizan muchas acciones sociales desde sus inicios, siempre contando con la ayuda de todos los empleados y clientes del complejo.

A través del Espacio Solidario, un espacio creado específicamente para ser cedido de manera gratuita a organizaciones sin ánimo de lucro a fin de proporcionarles un espacio para que tengan presencia y ganen visibilidad, se colabora anualmente con numerosas asociaciones de distintos ámbitos (Galgos 112, El Refugio, AECC, etc).

Por otro lado, se realizan múltiples campañas de marketing vinculadas a causas sociales.

Hemos colaborado con WWF en la hora del Planeta, con Atades, Unicef, La Caridad, Fespau o Fundación Atención Temprana en las campañas de navidad, con INFOAR para la prevención de incendios en verano, Ecodes para campañas relacionadas con el medioambiente, etc.

También se realizan otras acciones solidarias como la recogida de tapones con la fundación SEUR. La recogida de libros llevada a cabo en la campaña de San Jorge, en la cual se entregaba a todos los clientes que donaban libros una rosa procedente de los viveros de Fundación Rey Ardid, y después esos libros eran donados a través de Fundación el Tranvía al Hospital Miguel Servet para sus bookcrossing. U otros ejemplos como la campaña celebrada con motivo del Black Friday en la que se recogieron mas de 13000Kg de ropa de la mano de la empresa de Inserción " A todo trapo" promovida por cáritas. Y la posterior venta de la ropa donada a través de una pop-up gestionada por personal en riesgo de exclusión social o vulnerabilidad.

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

Desde nuestros inicios hemos colaborado con mas de 100 asociaciones. A continuación se listan algunas de ellas:

- 3 y mas
- 4 gatos y tu
- A Todo trapo
- A.D.P.C.A.
- ACNUR
- AECC
- Adala
- Adentra
- Afedaz
- Alada
- Alborada
- Amac-Gema
- Amanixer
- Amasol
- Animal Soul
- Araprem
- Asociación parkinson Aragón
- Aspace
- Aspanoa
- Atades
- Aura
- Autismo Aragón
- Ayuda en acción
- Azar
- Banco de alimentos
- Bigotes callejeros
- Bomberos
- Bosque de los Zaragozanos
- CANEM

- Cáritas
- Clowntagiosos
- Cruz Roja
- Donantes de sangre
- Dona médula
- Ecodes
- El refugio
- Estelar
- Emanada
- FARPAR y FABZ
- Feder
- Fespau
- Fundación +vida
- Fundación Down
- Fundación Atención Temprana
- Fundación Josep Carreras
- Galgos 112
- Gardeniers
- Hospital clínico
- Hospital El Pilar
- Intermon Oxfam
- La caridad
- Los Pueyos
- Médicos Mundi
- Médicos sin fronteras
- Menudos corazones
- O.N.C.E.
- Rey Ardid
- Save the children
- Scouts
- sonrisas solidarias
- WWF
- Zarpa
- Unicef

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

Todos los meses realizamos varias acciones con diferentes entidades.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Entre las acciones del centro siempre se intenta buscar la participación de artistas locales (cantantes, músicos, ilustradores, ect) y se da visibilidad a las fiestas y tradiciones locales (El Pilar, San Jorge, San Valero, San Vicente, etc). Además, se creó un cabezudo llamado el Gondolero como símbolo del centro para vincularlo con el resto de cabezudos de la ciudad. Este se ha fabricado en formato Zagazudo para recaudar dinero y donarlo a distintas iniciativas sociales, este último año por ejemplo se donó el importe recaudado a la

Fundación Atención Temprana.

Por otro lado, se realizan visitas guiadas a diferentes centros de estudios (donde se enseñan entre otros aspectos cuestiones relacionadas con la flora autóctona presente en el complejo) y se colabora con eventos culturales y deportivos de la ciudad.

Además, se lleva a cabo el patrocinio de festividades locales como las Fiestas del Pilar y de los barrios de Torrero, Parque Venecia y La Paz.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan a través de proveedores y artistas locales, entidades públicas como el Ayuntamiento de Zaragoza o organizaciones sin ánimo de lucro locales.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas acciones se realizan con una periodicidad mensual asegurando su presencia durante todo el año

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

Al tratarse de una Comunidad de Propietarios donde todos los empleados/as pertenecen a subcontratas, no podemos adherirnos de manera formal ya que no cumplimos con el requisito mínimo de 10 empleados/as.

¿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 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 14. Vida submarina

- 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

Nuestra estrategia de sostenibilidad nace tras un análisis de los distintos ODS, que nos permite identificar aquellos en los cuales tenemos impacto con nuestra actividad, lo que llamamos ODS materiales. Por ello, todas las acciones derivadas de dicha estrategia impactan de manera mas o menos directa en estos ODS.

Además, a nivel interno, se realizan formaciones periódicas para dar a conocer esta estrategia a todo el personal que trabaja en el complejo.

¿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

Existe la figura del ESG Programme Manager, encargada de gestionar todos los aspectos relacionados con la sostenibilidad, entre ellos la inclusión de los ODS en nuestra estrategia de sostenibilidad y en el día a día del complejo.

¿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

Como se ha comentado, a la hora de definir la estrategia de sostenibilidad del complejo y analizar los distintos temas materiales se realizó un profundo análisis de los distintos ODS y como impactamos en ellos.

¿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

Priorizamos los ODS sobre los que actuar en atendiendo a la siguiente escala:

ODS matriz:

11. Ciudades y comunidades sostenibles

ODS prioritarios:

3 . Salud y bienestar

8.Trabajo decente y crecimiento económico

9. Industria, Innovación e infraestructuras

10. Reducción de las desigualdades

13. Acción por el Clima

17. Alianzas para lograr los objetivos

ODS secundarios:

1.Fin de la pobreza

2.Hambre cero

7. Energía asequible y no contaminante

Atendiendo a esta clasificación y a los intereses de las partes interesadas se trazan las distintas líneas de actuación de nuestra estrategia de Sostenibilidad. A modo de ejemplo:

En línea con el ODS 13. Acción por el clima identificado como prioritario en nuestra estrategia, nace nuestro objetivo Net Zero que busca alcanzar la neutralidad climática en todas nuestras actividades. De el se despliega un Plan de Acción que incluye las siguientes acciones:

- Calcular y compensar anualmente nuestra huella de carbono
- Plan de reducción de emisiones
- Monitorización de consumos en zonas comunes e inquilinos
- Contratación de energía 100% renovable en todas las zonas comunes y lograr esta transición en nuestros operadores
- Remplazo de luminarias a LED

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

Sin información adicional.