

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

AIRFAL INTERNATIONAL, S.L.

CIF:B50110253

C/Río Esera 4.-

50830 - Villanueva de Gallego

Zaragoza

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

24

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.

Política de flexibilidad y conciliación de Airfal

La conciliación se basa en el equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral, permitiendo el

desarrollo de cualquier persona en esos ámbitos. En Airfal creemos firmemente que la conciliación

de la vida profesional y personal es fundamental para facilitar un proyecto de vida más pleno, y, en

definitiva, con mejor calidad de vida para las personas. Por ello, ponemos a disposición de nuestro

equipo diferentes medidas flexibles que permiten adaptarse a las necesidades de cada persona.

El objetivo de estas medidas es favorecer la conciliación apostando por entornos de trabajo flexibles

con un concepto de trabajo enfocado en el cumplimiento de objetivos, la productividad y la eficiencia, por encima de la presencia y que favorece de forma clara un mayor equilibrio entre la vida

personal y profesional.

¿Cuál es nuestro compromiso?

Dentro de nuestra estrategia y cultura de empresa se encuentra el desarrollo de acciones que

promuevan los Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU en esta área (Objetivo 8: Trabajo

decente y crecimiento económico). En este sentido Airfal se compromete a:

? Fomentar un ambiente laboral que permita a todos nuestros profesionales encontrar un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal.

¿Cómo lo hacemos?

En Airfal proporcionamos las siguientes medidas de flexibilidad y conciliación:

? Jornada continua durante todo el año, que permite disponer de tiempo libre por la tarde.

? Horario flexible de entrada entre las 7:00h y las 8:00h y de salida entre las 15:15 y las 16:15h,

cumpliendo con el cómputo final de horas trabajadas al mes*.

? Asuntos personales: ofrecemos la posibilidad de solicitar ausencias parciales por horas a consumir del conjunto vacaciones para poder atender a necesidades familiares, trámites, etc, u asuntos de carácter imprevisto o urgente. Además, se facilita la opción de recuperar las horas en otro momento siempre y cuando sean ausencias de máximo 3 horas en la jornada. Para recuperar las horas se podrá extender la jornada como máximo 1 hora cada día, coincidiendo con la hora de apertura de las instalaciones de la empresa.

? Teletrabajo o jornada híbrida: en caso de surgir una necesidad especial, siempre y cuando el

puesto así lo permita, ofrecemos la opción de trabajo a distancia para que nuestros profesionales puedan trabajar desde casa o desde cualquier otro lugar, así como realizar parte de la jornada en teletrabajo y parte en la oficina.

? Derecho a la desconexión: en Airfal respetamos el horario establecido y los tiempos de descanso, promoviendo que los equipos eviten extender la jornada y desconectar de cualquier dispositivo digital o software corporativo, mientras estén en períodos de descanso o vacaciones, o fuera de horario laboral. En caso de recibir emails o teams durante dicho periodo la empresa garantiza que no sea necesario dar respuesta hasta su reincorporación al puesto.

? Derecho al descanso: se respetará siempre el descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente con un total de doce horas.

? Formación en horario laboral: proporcionamos un plan de formación personalizado a través

del cual nuestros profesionales puedan desarrollarse y potenciar sus competencias ya sea dentro del horario de trabajo o fuera del mismo (a elección del profesional).

? Vacaciones: en Airfal damos la posibilidad de hacer uso de las vacaciones por días u horas (a

excepción de los periodos fijados por la dirección de la empresa). Además, en caso de no haber sido consumidos en el año en curso se podrá disponer de los días de vacaciones al año

siguiente, con aprobación del responsable de departamento. Las ocasiones en las que sea necesario viajar en fin de semana (sábado o domingo) se compensará con 1?5 días de vacaciones por día trabajado.

? Médico privado: el convenio colectivo del sector de industria, tecnología y servicios del

Metal

incluye la licencia de dieciocho horas al año para la asistencia sanitaria de cabecera de la propia persona trabajadora a la seguridad social. En Airfal extendemos este permiso a las citas médicas privadas.

Estas medidas, que van más allá de lo establecido legalmente, permiten una mayor y mejor conciliación de nuestras personas y ponen de manifiesto el compromiso de la compañía con la conciliación.

Gracias a ellas, todo el equipo Airfal puede disfrutar de una mejor gestión de sus tiempos, tanto en el trabajo como fuera de él, permitiendo ocuparse de sus responsabilidades familiares, pero también disfrutar del tiempo de ocio.

La política de flexibilidad y conciliación se revisa anualmente para valorar las sugerencias y propuestas

de los profesionales de Airfal proporcionadas a través de la encuesta de clima, estableciendo en caso

de considerarse, nuevos objetivos de mejora dentro de la estrategia del área de Personas.

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

Encuesta de clima laboral

Evaluación de riesgos psicosociales

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

Encuestas de satisfacción y clima laboral

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 aplica

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.

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

No aplica

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, 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?

No aplica

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.
- 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?

No aplica

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

No aplica

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, 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/>
código del acuerdo 50102582112023

Tipo de Trámite: NUEVO ACUERDO

Convenio o Acuerdo: AIRFAL INTERNATIONAL S.L.

Ámbito Territorial: PROVINCIAL

Autoridad Laboral: Autoridad Laboral Provincial de Zaragoza

Fecha de Registro: 26/05/2023 11:52:12

Número de Registro: 002595

Ticket de Acceso: XY61VE63

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.

Calendario de actuación

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.

Plan de acogida personalizado, adaptación del puesto en caso de ser necesario, persona de referencia en la organización.

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.

Adhesión al Charter de la Diversidad

<https://fundaciondiversidad.com/carta-de-la-diversidad/>

Perseguimos los ODS.

También poseemos el sello de Calculo, Reduzco y Compenso del Ministerio para la Transición Ecológica del Gobierno de España.

Estamos dentro de la comunidad #PorElclima

Pertenecemos a la European Network for Workplace Health Promotion

Participamos activamente en el Mes Europeo de la Diversidad de la Comisión Europea

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...)
- 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?

Nuestra manera de influir y contribuir en la acción social destaca por el compromiso con la inclusión social y laboral de personas con discapacidad intelectual dando trabajo indirecto a más de 130 personas que participan y son claves en nuestro proceso productivo y en algunas labores y servicios que empezamos a incluir como la reforestación para conseguir descarbonizar. Donamos un 2% de nuestros beneficios a proyectos de estas mismas entidades. Contribuimos con un equipo Airfal donde todos estén orgullosos de pertenecer a la empresa y sean embajadores de la misma y porque, con lo que hacemos, tenemos en cuenta al medioambiente y cómo mejorarlo con la solución Atenea.. Toda la compañía participa una vez al año en actividades de reforestación en colaboración con personas con discapacidad, colaborando así en nuestro compromiso social y con el medioambiente.

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

En la dimensión social, gran parte de nuestras luminarias se producen en talleres ocupacionales de 7 entidades de discapacidad intelectual donde ensamblan nuestro producto de alta rotación y semielaborados. Tenemos también un taller en nuestras propias instalaciones con alrededor de 6 usuarios y su monitora con la Fundación Rey Ardid y hemos conseguido la inserción laboral de un gran número de usuarios. Airfal genera más de 130 puestos indirectos en usuarios de estos perfiles. La asociaciones con las que colaboramos están localizadas en el ámbito geográfico de la comunidad autónoma de Aragón, como son: Fundación José Luis Zazurca, Kairos, ADISCIV, Ejea SCIS. AFAR, Fundación Picarral.

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

La colaboración con las entidades de discapacidad intelectual es continua y forma parte del ADN de nuestra compañía, por lo que se desarrolla durante todo el año. Por otro lado,

realizamos diferentes actividades de periodicidad anual, como por ejemplo, nuestro Family Day, Comida Navideña Airfal, Team Builings y jornadas de sensibilización sobre la discapacidad, fomentando al diversidad e inclusión en la compañía.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Apostamos por colaborar con empresas locales. Todos nuestros montadores externos son asociaciones de discapacidad intelectual de Aragón. Además, tratamos de dar difusión a los últimos desarrollos de innovación de la compañía, como es nuestra solución Atenea y nuestro proyecto de digitalización, en los diferentes medios de comunicación y participando en eventos de difusión. Recientemente fuimos galardonados Premio Industria Conectada 4.0 por el Ministerio de Industria de España, participamos en eventos como La Noche de las Telecomunicaciones de Aragón, donde también fuimos galardonados como Mejor Empresa Tecnológica del Año, o El BDZ sobre Web y Blockchain, celebrando en el Palacio de Congresos de Zaragoza.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Medios de comunicación, aliados estratégicos como Circe o Septer, y entidades formativas con las que colaboramos, por ejemplo, Océano Atlántico o ESIC, con las que llevamos a cabo convenios formativos para la práctica profesional, formando a futuros talentos de Aragón. Además, colaboramos con nuestras asociaciones de discapacidad intelectual de Aragón:

Fundación Jose Luis Zazurca

Kairos

ADISCIV

Ejea sociedad cooperativa de iniciativa social

Fundación Rey Ardid

AFAR

Fundación Picarral

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De manera continua.

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

.

¿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 3. Salud y bienestar.
- 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 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- 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

Se dan a conocer en diferentes jornadas de ESG. Además, todos los planes y actividades de Airfal están alineados a los ODS en su estrategia anual y reflejados en nuestra herramienta FLASH.

¿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

Todos los líderes de departamento planifican el desarrollo de sus planes anuales teniendo en cuenta su alineación a los objetivos de empresa y los ODS.

¿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

.

¿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

4 grandes ejes de actuación:

- Fomento de un empleo justo a través de los ODS 10, 8 y 5
- Contribución a un crecimiento sostenible y eficiente a través del ODS 13
- Protección de la salud y seguridad de las personas a través de los ODS 3 y 17
- Impulso hacia una economía responsable a través de los ODS 9 y 12

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- Contribución con el trabajo a mejorar nuestro entorno y en especial el de la discapacidad intelectual
- 9 talleres ocupacionales en fundaciones de personas con discapacidad intelectual
- Taller ocupacional en nuestras instalaciones
- Donación 2% de los beneficios a entidades de discapacidad intelectual
- Proveedores locales y responsables: generación de riqueza en el entorno
- La SOCIEDAD como uno de los grupos de interés de nuestro Ecosistema más importantes
- Evaluación periódica de riesgos psicosociales

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Fomento conciliación social y laboral con flexibilidad horaria
- Teletrabajo opcional según circunstancias personalizadas
- 100% plantilla con contrato fijo
- Retribución variable para el 100% de la plantilla
- Planes de carrera de desarrollo profesional disponibles
- Plan ?no menos de 1500??
- Liderazgo y compromiso ? software MAX
- Evaluación periódica de riesgos psicosociales
- Encuesta de clima

5 IGUALDAD DE GÉNERO

- Plan de igualdad activo
- Equipo directivo formado por 2 mujeres menores de 50 años
- Protocolo contra el acoso laboral disponible
- Política ?Tolerancia 0? frente al fraude, corrupción, acoso y soborno
- Igualdad salarial en relación con desempeño laboral y formación
- Evaluación periódica de riesgos psicosociales

13 ACCIÓN POR EL CLIMA

- Sistema de gestión ambiental ISO 14001:2015
- Sello ?Calculo, Reduzco, Compenso? del MITECO (Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto demográfico)
- Puesta en marcha proyecto de reforestación ?Jardín Atenea de la Integración?
- Producto Neutro

- Fomento Economía Circular
- Gestión de residuos
- Adhesión a ECOLUM
- Política de ?Papel 0?
- Biodiversidad

3 SALUD Y SEGURIDAD DE LAS PERSONAS

- Política de 0 accidentes: evaluación sistemática y mejora continua en prevención de riesgos laborales
- Plan especial ?Covid 19?: control periódico de vigilancia de la salud
- Formación continua

17 ALIANZA PARA LOGRAR OBJETIVOS

- Búsqueda aliados en ecosistema
- Objetivo de 4 aliados específicos para consecución de objetivos
- Soluciones con nuestros aliados a nuestros Ateneos

9. INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

- ATENEA: Solución de digitalización en entornos ATEX wireless
- Industria 4.0
- Instalaciones modernas y flexibles
- Plan de Predictibilidad
- Con Atenea, ayudamos a generar industrias más seguras, innovadoras y predecibles

12. PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- Cadena de suministro sostenible
- Soluciones con materiales reciclados
- Optimización de las instalaciones: consumo energético mínimo, confort, flexibilidad
- 75% Proveedores con sistema de gestión de calidad y/o medioambiente

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

.