

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

NODRIZA TECH VENTURE BUILDER, S.L -

TODOCESPED

CIF:B99161036

Avda. del Rosario nº:8.-
50410 - Cuarte de Huerva
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26 de Septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

32

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.

Nuestro plan de conciliación incorpora todas las medidas de flexibilidad horaria generales que luego, gracias al esfuerzo de los líderes, podemos adaptar a cada trabajador en función de sus necesidades específicas. Así conseguimos mayor conciliación entre sus vidas personales y profesionales. Lo más destacado:

- Flexibilidad horaria
- Opción de teletrabajo
- Protección de la paternidad y maternidad
- Desarrollo profesional

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

Sí. Semestralmente medimos los kpis principales a través de las encuestas de satisfacción interna:

- satisfacción con la empresa
- satisfacción con el calendario laboral
- satisfacción con la flexibilidad y horario

- satisfacción con la conciliación
- seguridad en el empleo
- satisfacción con las condiciones de trabajo

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

Sí, el plan de comunicación y satisfacción interna se elabora anualmente, se revisa semestral, trimestral y mensualmente.

La parte específica de conciliación se revisa con carácter semestral en las reuniones estratégicas, con gerencia y los líderes.

Además, el equipo también lo evalúa con las encuestas de satisfacción interna y en reuniones con sus líderes.

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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 12. Otras

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

Hemos implementado el teletrabajo en la empresa. Su puesta en marcha se materializa a través de un sistema que mantiene intactas la comunicación y la cultura de empresa y va alineado con la Evaluación de Desempeño y Desarrollo de las competencias core de cada persona.

También estamos dotando de más flexibilidad a los puestos transversales dando opción de realizar jornada continua.

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

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

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

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

Facilitar el trabajo a distancia a todas las personas en otras comunidades autónomas para nuestras delegaciones en el territorio español.

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.
- 14. Otros

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

- Proyecto MULTISALUD: gira en torno a la salud física, laboral, financiera y mental.
- Instalaciones con zona chillout, azotea adaptada como zona de relax y espacio para comer al aire libre.
- Acuerdo con el gimnasio más próximo para hacer una tarifa adaptada a los empleados de NODRIZA tech.
- Compra de Fruta fresca semanal en la empresa para todas las personas.
- Servicio de quiromasajes semanal que todos pueden coger.
- Clases de inglés gratuitas en diferentes niveles para todos los NODRIZERS.
- Actividades de teambuilding periódicas relacionadas también con nuestros valores y filosofía
- Asumimos el coste de gestión de las bajas por paternidad y maternidad.
- Formación integral en todas las áreas.
- Sesiones de coaching y de liderazgo.
- Impulso de la marca personal a través de la marca NODRIZA tech.
- Pack regalo para todas las personas de NODRIZA tech con boda o nacimiento.
- Premios continuos por sugerencias que aporten valor a la compañía.

- Flexibilidad en caso de necesitar teletrabajar por razones como enfermedad de hijos.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Ofrecemos un día más de vacaciones que lo estipulado en el convenio. Además del convenio, nuestro sistema de gestión se basa también en el libro de normas donde tenemos todas las mejoras desarrolladas y a disposición del equipo.

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.

Nuestro plan de igualdad está disponible a nivel interno y lo llevamos trabajando varios años.

También se despliegan las patas principales del plan en el libro de normas gracias a nuestro sistema de transparencia. Además, en lo relativo a la contratación y desarrollo de personas en NODRIZA tech nos aseguramos de que prime la igualdad de oportunidades. El equipo recibe una formación específica y adicional sobre este tipo de situaciones antes de empezar a trabajar, marcando una política de 0 sesgos, 0 preferencias y 0 discriminación.

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.

Sí, en la encuesta de comunicación interna tenemos apartados específicos que evalúan la satisfacción con la empresa y la igualdad de oportunidades. También se evalúa en las reuniones estratégicas y en las reuniones de cada líder con su equipo. Desde RRHH tenemos implantados sistemas de control de igualdad que revisan que el sistema siga su curso adecuadamente. Disponemos de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables (sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa...). Recogemos todos los datos de los trabajadores activos con estas segmentaciones en un archivo que permite extraer estadísticas. Cada trimestre se analizan los datos para extraer datos que configuren la estrategia de contratación para el siguiente trimestre. Adicionalmente contamos con un dashboard 100% digital para facilitar la toma de decisiones en este campo, de hecho, con factorial podemos trazar esta información al momento. Realizamos análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) al CEO de la compañía para analizar posibles desviaciones y tomar acciones correctoras en caso de ser necesarias.

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.

Hemos creado colaboraciones con DFA, Stylepack, YMCA e INAEM (tienen bolsa de empleo de personas con discapacidad). De esta manera, contamos con estas entidades como proveedores de talento y agencias de colocación. Las ofertas que lanzamos públicamente las compartimos con ellos para que nos aporten currículums, por ello siempre que abrimos una vacante la abrimos también a estas tres entidades partners.

De forma adicional, impulsamos también la integración de las personas con discapacidad en el entorno laboral a través de stakeholders y empresas como Stylepack, que forman parte de nuestros procesos core en TodoCESPED al preparar la caja de muestras, donde el 90% de la plantilla tiene 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.

Hemos sido firmantes del Pacto Mundial de Naciones Unidas hasta 2023 y además trabajamos con esas metodologías. También contamos con memoria de sostenibilidad anual donde lo manifestamos y también completamos la plataforma de gestión de los ODS.

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.
- 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.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y

oportunidades a todas las personas de la empresa.

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

En NODRIZA tech, nuestro principal activo son las personas y por ello contamos con el equipo, y así hacemos partícipes, tanto para implementar los proyectos como participar en los mismos, siempre alineados a nuestra estrategia. Potenciamos e involucramos a través de nuestra cultura de empresa y comunicación interna el área social, medioambiental y transparencia económica.

En 2024 llevamo más de 34 proyectos en marcha, como la creación de pozos de agua en Darsilameh (Gambia), la preparación de las cajas de muestras de nuestro césped artificial por parte de un equipo de la Fundación DFA, donaciones de pastillas desinfectantes a entidades sin recursos, etc. Las iniciativas que nosotros impulsamos especialmente a través del equipo y de su apoyo son las siguientes:

- Recogida, donación y reparto de equipos informáticos a YMCA y a un colegio de Pinseque.
- Recogida, donación y reparto de ropa, mantas y juguetes para Cruz Roja, Albergue de Zaragoza, Darsilameh, entre otros.
- Mentorizar y compartir conocimiento por parte de profesionales de nuestro equipo de forma totalmente voluntaria para ayudar a emprendedores y personas que están empezando con sus proyectos a través de mentorías, tanto con AJE Aragón como con iniciativas propias de mentoring.
- Participación en acciones de obra social de proyectos y entidades de las que son miembros nuestro equipo, como las Jornadas Deportivas solidarias de La Entrada de Jesús en Jerusalén.
- Donación a Aspanoa del dinero recaudado con la venta de ilustraciones hechas de forma voluntaria por nuestra diseñadora.
- Participación en la iniciativa de ECODES "Río y Juego".
- Impulso conjunto del equipo del proyecto #TodoCESPEDrosa con el que apoyamos la lucha contra el cáncer de mama a través de varias iniciativas.
- Participación en eventos de RSC o que promueven valores con los que nos alineamos.
- Retos de concienciación para promover internamente el ahorro energético.
- Retos de concienciación para promover internamente el consumo de plástico cero.
- Retos de concienciación para promover internamente la reducción del uso de papel y digitalización de procesos.

Desde nuestra fundación "NODRIZA tech Opportunities" donde el objetivo es impulsar actividades de forma proactiva se trabaja en acciones que van a mejorar nuestro entorno más que significativamente. Por ejemplo "impulsar quedadas para recoger basura de la orilla del Ebro, de parques y zonas verdes, concienciación ante la iniciativa "Zaragoza no es un cenicero", voluntariados corporativos en entidades que necesiten apoyo (horas, voluntarios y recursos). Estamos trabajando en la elaboración de formación interna que ayude a nuestro equipo progresar profesionalmente.

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

Seguimos con las colaboraciones más destacadas con Stylepack, INAEM, Cruz Roja, Albergue de Zaragoza, Bomberos Unidos BUSF, ECODES, AJE Zaragoza, AFA, ADEA, YMCA, Cofradías de la semana santa de Zaragoza (Entrada de Jesús en Jerusalén, donación a Sangre de Cristo pastillas desinfectantes), AFRICagua y cualquier entidad que

lo necesite y podamos darle respaldo alineado con nuestra estrategia. También lo haremos a través de NODRIZA tech Opportunities.

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

Nuestro compromiso es continuo, anualmente se planifican estratégicamente a través de nuestro Plan de Responsabilidad Social haciendo un seguimiento y actualización trimestral y semestral para mantener y buscar siempre nuevas oportunidades de implementar nuevas acciones de voluntariado y acción social que estén vinculadas a nuestros valores.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Artístico:

- Compartimos conocimiento a través de nuestra página web, canal de YouTube, Guías y manuales de identidad corporativa y cómo hacerlos para que cualquier empresa pueda seguir las pautas profesionales de adaptación de una imagen corporativa.
- Colaboración con Aspanoa (y queremos ampliar a más entidades) con la donación de lo recaudado al poner a la venta ilustraciones de nuestra diseñadora.
- Pocast empresarial donde compartimos con invitados de referencia a nivel nacional programas sobre empresa y emprendimiento (CEO de BSH, CEO de Dorsia, Director de marketing de Ibercaja, etc).
- NODRIZA tech fue espacio de grabación de un cortometraje de la academia de cine Un Perro Andaluz.

Musical:

- En NODRIZA tech tenemos un estudio profesional de grabación específicamente diseñado y aislado acústicamente. Lo utilizamos tanto para todo el contenido audiovisual que compartimos desde la empresa como para potenciar el ámbito cultural en materia musical. Aquí ensayan grupos como Pardiez! o Birlibirloque, los Kramers. Son además miembros del equipo forman parte de grupos de música y vienen a ensayar aquí a NODRIZA tech siempre que quieren, por supuesto de forma totalmente gratuita.

Disponemos de todo el material necesario para que puedan hacerlo.

En 2023, nuestro CEO, Pablo Sanagustín, lanzó su disco "Me lio solo" y ha participado en numerosos concursos.

Literario:

- Nuestro CEO Pablo ha escrito el Libro de Las Personas y el Libro de las Ventas. En el caso del Libro de las Personas (nuestra piedra angular en materia de equipo y gestión del mismo) vamos a ponerlo a la venta y, todo lo recaudado, será destinado a potenciar proyectos sociales con nuestra Fundación y las entidades con las que colaboramos.

Deportivo:

- NODRIZA tech hemos colaborado con el Real Zaragoza.
- NODRIZA tech somos patrocinadores oficiales de las Jornadas Deportivas que organiza una cofradía de la que una persona del equipo es miembro. Así, promovemos el deporte externamente, apoyamos a los proyectos de las personas de nuestro equipo y, además, todo lo recaudado ese día se destina a Obra Social.
- Potenciamos el estilo de vida saludable en nuestra empresa a través de varias iniciativas:

andadas conjuntas, #TodoCESPEDrosa para combatir el cáncer de mama con una andada y nuestro decálogo de la prevención.

- Impulsamos también retos deportivos y nuestro departamento de satisfacción interna estándando forma a la iniciativa NODRIZA tech MULTIsalud en este campo.
- Impulsamos el deporte y a través de nuestro catálogo NODRIZERs ponemos a disposición de las personas una camiseta y botellas térmica y así potenciar el deporte

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Tanto a nivel empresa con iniciativas que solicita nuestro equipo porque forma parte de entidades como Pardiez!, Birlibirloque, La Cofradía de La Entrada de Jesús en Jerusalén.... Como las iniciativas con las que sabemos que podemos impulsar si nos alinean con entidades específicas, por ejemplo, Aspanoa, Cruz Roja o Stylepack.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De forma continua, forman parte de nuestra estrategia de RSC anual.

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.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 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 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

El plan estratégico de las empresas van vinculados con los objetivos ODS para que las

acciones vayan vinculadas a cumplir los objetivos seleccionados

¿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

Nuestra propia cultura de empresa y a través del libro de las personas trasladamos la importancia de trabajar en consecuencia de los ODS y por ende realizamos comunicaciones internas para dar a conocer todas las acciones que realizamos con ese objetivo.

¿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

Realizamos un estudio del impacto a través de reuniones trimestrales y semestrales a nivel interno para identificar los diferentes impactos

¿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

Placas solares

Aire automático

Passivhaus

Productos orientados a la eficiencia energética y medio ambiente, GR, AR y TC

Concienciación medio ambiente > Interna y externa: ECODES fiestas del Pilar

Mejora material proveedor cajas de muestras. Sello FSC

Adquisición de máquina trituradora de cartón para uso de relleno en caja de complementos - Economía circular

Colaboración con empresa OPalets, nos recoge el desperdicio para fabricar nuevamente - economía circular

Colaboración Seula - contenedor reciclaje plástico

Aulas sensoriales

Empresa muestras Disminuidos Físicos

Donaciones (evento del parque Grande, previsión de donación a perrera, etc.)

Cruz Roja
Reducimos la brecha digital s/Necesidades de asociaciones
AFRICagua
NODRIZA tech Opportunities
Patrocinio Carrera Solidaria de la policía de Doctor Property, Carrera Solidaria Canina
Donación ropa para Ucrania - Palé Solidario
Patrocinio Calendario Fundación Adrya
Donación juguetes, medicamentos, accesorios de belleza, etc. para Ucranianas aquí
Fruta semanal gratis y máquina de Zumo
PROYECTO MULTIsalud: salud mental, física, financiera y laboral
Descuento en gimnasio de la zona
Instalaciones con zonas de descanso y working friendly
Teambuildings
Clases de inglés gratuitas
Formación continua
Packs regalo
Gestión de bajas por paternidad, asumimos el coste
Teachers y formaciones
Comités de Asociaciones (AFA, AJE, Araban)
Cursos gratis
Mentorías Niusan y Javi
Participación en Asociaciones que apuestan por la RSC (ECODES, Comunidad por el clima, Sellos, etc.)

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

En caso afirmativo, información adicional

Comunicamos a todos nuestros grupos de interés, recogiéndose todas las comunicaciones de nuestras actuaciones en el plan de comunicación específico para cada uno de ellos. Se transmiten todas estas acciones según las vamos desarrollando mediante newsletters, redes sociales, mailings, etc., del mismo modo que las más destacadas se publican en el Informe Anual que luego repartimos y enviamos a nuestros stakeholders. Trabajamos mucho la sensibilización, tanto con nuestros empleados como con otros grupos de interés. Con nuestro equipo y con las visitas que vienen a NODRIZA hacemos una iniciativa muy especial y es que transmitimos todas las acciones y proyectos que ponemos en marcha en materia de RSC medioambiental en las pantallas, todos ellos vinculados a un ODS. Así conseguimos alinear la RSC con nuestra estrategia a todos los

niveles. De este modo también lo comunicamos en los Foros (nuestra reunión mensual) y a las nuevas incorporaciones. Por ejemplo, acudimos a la Feria de la Vivienda y de la Decoración de Zaragoza y en nuestro stand hacíamos especial hincapié en el ahorro y la eficiencia energética que se puede obtener con nuestros productos. También participamos en iniciativas de corte sostenible de nuestros stakeholders y también potenciamos charlas internas y políticas de desarrollo sostenible.

En definitiva, comunicamos y potenciamos las buenas prácticas para tener un compromiso con los ODS, a través de:

- Redes sociales
- Canal de Youtube
- Eventos
- Página web
- Manual de bienvenida
- Onboarding
- Medios de comunicación
- Reuniones internas y externas
- Formaciones internas y externas
- Newsletters y correos electrónicos
- Informe anual
- Eventos