

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**LIBELIUM COMUNICACIONES DISTRIBUIDAS,
S.L.**

CIF:B99135832

Avda. María Zambrano, 31 Planta 7 Torre Este

50018 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Agosto de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

52

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.

A través de la certificación EFR y la política de igualdad se establecen objetivos e indicadores que se revisan anualmente. En el caso de EFR con una auditora externa

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

Anualmente se realizan encuestas a los empleados, como son la Encuesta de Clima, y EFR.

5. ¿Se realiza algún tipo de 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

Si, anualmente.

Revisión anual y auditoría bienal.

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>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

Si, tenemos el certificado de empresa Familiarmente Responsable (EFR) Categoría: Empresa Proactiva B

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.).
- 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?

-

¿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, foros?
- 3. Formación Online

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

-

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.
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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?

Aguinaldo y tarjeta GRACIAS.

¿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).
- 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?

-

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Actualmente estamos constituyendo el comité de trabajadores, para poder crear la comisión de igualdad, negociar y aprobar el nuevo plan de igualdad. Tenemos medidas de igualdad implantadas en el grupo Libelium ya que el año pasado elaboramos el plan de igualdad para la otra compañía que integra el grupo, por lo que las medidas son extensibles para todo el grupo Libelium. Este año se han realizado formaciones sobre igualdad y sobre gestión de la violencia en el ámbito laboral, también se ha participado en eventos como Woman Forward o en Lgtbi+ at work.

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.

Actualmente se realizan sensibilizaciones, formaciones, asistencia a eventos y también se revisa que la documentación de la empresa tenga un lenguaje inclusivo.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

En este caso, colaboramos con Adecco participando en algunas acciones de formación y talleres desde el departamento de RRHH.

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.

Si, recientemente obtuvimos el reconocimiento de la Fundación Woman Forward y anualmente nos auditamos como empresa familiarmente responsable.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

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.

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.
- 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?

Dentro de nuestro Plan de Responsabilidad Social destacamos los siguientes aspectos:

- Conciliación de vida laboral y personal. Con medidas como flexibilidad horaria, teletrabajo, permiso para asistir al primer día de colegio de hijos de hasta 12 años, día tecnológico para las familias de Libelium, etc. Por otro lado, desde el departamento de Recursos Humanos se ha estado trabajando en la obtención del Certificado de Empresa Familiarmente Responsable de Fundación Másfamilia, en el que hemos obtenido una calificación de C+, como se ha expuesto anteriormente.

- Voluntariado. Durante las navidades de 2023-24 se llevo acabo del programa de "El arbol de los sueños" de la mano de CaixaBank, que trata de: las oficinas de la entidad financiera acogen las cartas escritas por los niños beneficiarios de la iniciativa en las que piden su deseo para estas Navidades. Los participantes en la iniciativa tienen un periodo de tiempo para llevar los regalos a su oficina y, posteriormente, CaixaBank y las entidades sociales colaboradoras se encargarán de su reparto para que los menores reciban exactamente aquello que han pedido.

A todo esto cabe añadir que vamos a poner en nuestra propia Intranet un catálogo de

voluntariado donde los empleados podrán consultar diferentes acciones sociales actualizadas tanto para participar individualmente como para proponer la participación a nivel empresa.

- Comercio justo. En la compañía tratamos de que la mayor parte de los productos que ofertamos para los desayunos de los empleados (tienen a su disposición café, leche,...) provengan del comercio justo.

- Refruiting. En este último año hemos incluido en nuestros beneficios para el empleado y buenas prácticas, el suministro de fruta de manera gratuita y semanal. Dicha empresa tiene presente la diversidad funcional en su centro, contando con más de 14 personas con esta condición. Por otro lado, también están comprometidos con el medioambiente, utilizando cajas reutilizables, las cuales recogen en cada entrega. Cabe destacar que tienen productos de proximidad dependiendo de la zona donde se realice la entrega.

- Igualdad. Tenemos elaborado un diagnóstico de la situación de Libelium en este aspecto, para detectar posibles desigualdades y definir posteriormente mediante un Plan de Igualdad (en el cual ya se está trabajando) medidas que equiparen la situación de los trabajadores/as de Libelium y garanticen procesos equitativos en los que se eliminen todo tipo de prejuicios. Estas políticas de igualdad se aplican constantemente y están arraigadas en la cultura de la compañía.

En el ámbito de la igualdad, Libelium recibió el premio plata en la categoría de Pyme Aragón del I Ranking de Empresas por la Igualdad de Aragón. Este premio no solo nos llena de orgullo, sino que también nos motiva a seguir luchando por políticas de igualdad y promoción interna.

- Cultura Aragón. También promovemos la cultura aragonesa entre los trabajadores, por ejemplo cuando seleccionamos los aguinaldos para nuestro@s trabajador@s buscamos que los productos sean Aragoneses, pues queremos apoyar el consumo de productos de nuestro entorno más próximo colaborando con el desarrollo de la economía de Aragón. Así mismo, tratamos de que a la hora de realizar actividades para nuestros empleados, éstas vayan enfocadas a mostrar nuestra comunidad: cultura, gastronomía, etc. Por ejemplo, en los aguinaldos, distribuimos el vino Aragonés ENATE que es solidario con Atades.

En otra línea, cabe destacar que nuestra tecnología está orientada precisamente al ahorro energético y la optimización de recursos desde una perspectiva de responsabilidad social. A través del siguiente link se pueden observar las diferentes aplicaciones que tienen nuestros dispositivos:

http://www.libelium.com/resources/top_50_iot_sensor_applications_ranking/

Libelium también donó a la Asociación Arambía material tecnológico para que pueda ser aprovechado por personas que no tienen acceso a estos productos.

Para dar lugar a tradiciones aragonesas, también celebramos el Jueves Lardero, en el que celebramos comprando para todos los empleados un mini-bocadillo. https://www.linkedin.com/posts/mariaarroyomonreal_empresafamiliaresponsible-culturaempresarial-activity-7161445471276679168-0CNs?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

- Alicia Asín, CEO de Libelium, fue galardonada con la Medalla de Mérito Profesional por

parte del Gobierno de Aragón, un reconocimiento a su excepcional trayectoria y contribuciones en el ámbito empresarial y social. Además, Alicia es mentora en el programa de AJE, una iniciativa que busca promover el talento aragonés. A través de esta actividad, Alicia recircula su conocimiento y experiencia empresarial para ayudar a jóvenes empresarios de la región a alcanzar sus objetivos.

- Además, hemos desarrollado dos casos de éxito que demuestran nuestro compromiso con la innovación y la mejora de la calidad de vida en Aragón. Primero, la digitalización de paseos comerciales con medición de tráfico y ruido en Zaragoza, un proyecto que busca mejorar la gestión urbana y la calidad ambiental de la ciudad. Segundo, la combinación de tradición y tecnología a través de soluciones IoT para la producción óptima de vino, mostrando cómo la tecnología puede mejorar procesos tradicionales en la región.

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

Comercio justo (Oxfam Intermón), Atades (ASOCIACION TUTELAR ARAGONESA DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL), Refruiting, CaixaBank, AJE Zaragoza.

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

Realizamos actividades de voluntariado y acción social siempre que tenemos la oportunidad y los recursos necesarios para hacerlo. Nuestro compromiso con la comunidad y el medio ambiente es una prioridad constante, y buscamos integrar estas acciones en nuestras actividades cotidianas.

Por ejemplo, compramos café de Comercio Justo mensualmente, lo que garantiza un trato justo a los productores y promueve prácticas sostenibles. Además, colaboramos anualmente con Atades para el aguinaldo navideño, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Siempre que nos es posible, realizamos alguna acción social. La más reciente es nuestra participación en el reto de Healthy Cities, que incentiva a los participantes a prescindir del transporte motorizado y caminar diariamente. Por cada participante adherido al reto, se plantan árboles, promoviendo así un estilo de vida saludable y la reforestación urbana.

En resumen, nuestra filosofía es participar en actividades de voluntariado y acción social de manera continua y adaptativa, conforme a las circunstancias y oportunidades que surgen. De este modo, buscamos crear un impacto positivo y duradero en las comunidades con las que interactuamos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Consumo de productos locales, como el vino de Enate, en los aguinaldos navideños.

Celebración de día locales, como por ejemplo el día de "Jueves Lardero".

Participación en programas de mentorizaje, como es MentorizAJE, en el que participa nuestra CEO Alicia como mentora. Consiste en el entrenamiento a Jóvenes Empresarios por empresarios y directivos de máximo reconocimiento en nuestra región a través de un proceso de tutorización y acompañamiento.

Recibimos el premio de plata otorgado por el Ranking de Empresas por la Igualdad, en la categoría de Pyme Aragón del I Ranking de Empresas por la Igualdad de Aragón. Un premio que nos llena de orgullo y nos anima a seguir luchando en políticas de igualdad y promoción interna (Women Forward).

Alicia asistió, a una una mesa de debate, sobre aplicaciones de la IA a sectores estratégicos, evento organizado por CEOE Aragón y DIRECTIVAS DE ARAGÓN en el Instituto Tecnológico de Aragón.

También participamos en el Networking en Acelera Startups CEEIARAGON

CEEIARAGON nos invitó al evento de networking del programa Acelera Startups CEEI Aragón donde Daniel Sanz contó el viaje de Libelium desde que fuera un spin-off de Universidad de Zaragoza hasta la actualidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Consumo de productos locales, como el vino de Enate, en los aguinaldos navideños - Atades

Celebración de día locales, como por ejemplo el día de "Jueves Lardero" - Bar local de la ciudad de Zaragoza.

MentorizAJE - Inaem y AJE Zaragoza

Premio de plata otorgado por el Ranking de Empresas por la Igualdad - Empresas por la Igualdad de Aragón, Women Forward.

Mesa de debate, sobre aplicaciones de la IA a sectores estratégicos- CEOE Aragón y DIRECTIVAS DE ARAGÓN.

Networking - Acelera Startups CEEIARAGON

Networking del programa Acelera Startups - CEEI Aragón

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Realizamos acciones de difusión de la cultura aragonesa siempre que tenemos la oportunidad y los recursos necesarios para hacerlo. Nuestro compromiso con la comunidad y el medio ambiente es una prioridad constante, y buscamos integrar estas acciones en nuestras actividades cotidianas. Aunque no tenemos un calendario fijo, respondemos activamente a las necesidades emergentes y aprovechamos cada ocasión que se nos presenta para contribuir positivamente.

Además, estamos atentos a las oportunidades de alianzas estratégicas con instituciones culturales, museos y universidades que nos permitan amplificar nuestro impacto en la preservación y difusión del patrimonio cultural aragonés. En resumen, nuestra filosofía es actuar en la difusión de la cultura de manera continua y adaptativa, conforme a las circunstancias y oportunidades que surgen, buscando siempre crear un impacto positivo y duradero en la comunidad aragonesa.

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

-

¿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 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 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

-

¿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

Sí, nuestra organización cuenta con un departamento corporativo específico que se encarga de integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras actividades. Este departamento, que aglutina diversas responsabilidades, incluye un equipo dedicado a alinear nuestras estrategias y operaciones con los ODS, garantizando que nuestras acciones contribuyan al desarrollo sostenible de manera efectiva.

¿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

Sí, nuestra organización ha desarrollado un análisis exhaustivo de impactos sobre los ODS priorizados. Este análisis nos permite identificar cómo nuestras actividades afectan cada objetivo, evaluar nuestro progreso y ajustar nuestras estrategias para maximizar nuestro impacto positivo en el desarrollo sostenible.

¿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

Sí, nuestra organización ha establecido un Plan de Acción de ODS con líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados. Las acciones clave incluyen:

Reducción de Emisiones de Carbono: Implementación de energías renovables y mejora de eficiencia energética.

Gestión Sostenible de Recursos: Prácticas de reciclaje, reducción de residuos y uso de materiales ecológicos.

Promoción de la Igualdad de Género: Políticas de contratación inclusivas y programas de desarrollo profesional para mujeres.

Educación y Sensibilización: Programas para empleados, clientes y comunidades sobre sostenibilidad.

Alianzas Estratégicas: Colaboración con otras organizaciones y entidades para proyectos que impulsen los ODS.

Estas acciones aseguran que contribuimos significativamente al desarrollo sostenible.

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

Sí, están integrados dentro del sistema de gestión integrado de la empresa.