

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INETUM ESPAÑA, S.A.

CIF:A28855260

Avda, Ranillas 1A pta 2 of 2B

50018 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

10/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

6235

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.

Inetum España, S.A. tiene implantado un Plan de Igualdad, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre las personas de distinto género.

El referido Plan, de aplicación en toda la Compañía, se ha construido sobre los siguientes ejes fundamentales:

- Acceso al empleo y promoción
- Formación
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomento de la corresponsabilidad
- Retribución
- Condiciones de Trabajo y Salud
- Comunicación
- Prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género

El compromiso de la Dirección de Inetum con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, constituye una garantía de calidad de nuestro trabajo y de mejora del clima laboral, dando coherencia a un proyecto que respeta los derechos de la plantilla mediante su integración en igualdad de condiciones, formando parte de nuestra identidad corporativa, tal y como se manifiesta en nuestro Código Ético.

Distintivo de Igualdad que otorga el Ministerio de Igualdad. Haber conseguido este

reconocimiento nos diferencia y posiciona con respecto a nuestra competencia.

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

Engagement del Empleado

Para realizar el seguimiento del impacto de todas las iniciativas realizadas por RRHH, se ha puesto en marcha una iniciativa de "evaluación por recomendación" (eNPS), que nos ofrece un dato de compromiso, o "engagement" de los empleados de Inetum.

Encuesta de Clima Laboral

Para realizar el seguimiento del impacto de todas las iniciativas internas, una vez al año Inetum involucra a todos los empleados a participar en la encuesta Hablemos, de carácter voluntario, confidencial y anónimo los empleados expresan sus inquietudes en esta encuesta de clima laboral.

Los empleados encuentran cuentan con un lugar donde valorar su relación con los compañeros, su puesto de trabajo, su bienestar y el entorno en el que se encuentran.

Desde People & Talent se trabajan mediante focus groups en las áreas de mejora queremos que nuestros empleados sean parte del cambio y la mejora continua.

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

Encuesta de Clima Laboral

Para realizar el seguimiento del impacto de todas las iniciativas internas, una vez al año Inetum involucra a todos los empleados a participar en la encuesta Hablemos, de carácter voluntario, confidencial y anónimo los empleados expresan sus inquietudes en esta encuesta de clima laboral.

Los empleados encuentran cuentan con un lugar donde valorar su relación con los compañeros, su puesto de trabajo y el entorno en el que se encuentran.

Desde People & Talent se trabajan mediante focus groups en las áreas de mejora queremos que nuestros empleados sean parte del cambio y la mejora continua.

Engagement del Empleado

Se ha puesto en marcha una iniciativa de "evaluación por recomendación" (eNPS), que nos ofrece un dato de compromiso, o "engagement" de los empleados de Inetum.

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

Certificación Empresa Saludable según en modelo de la Organización Mundial de la salud

(OMS)
Certificación Top Employers Institute
Certificación ISO 45001

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.

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

?New Way of Working -WOW es un nuevo concepto de trabajo en Inetum, basado en un modelo híbrido y flexible, desarrollado en un entorno seguro y en un espacio inteligente.

En este New Way of Working se concentra lo mejor del modelo tradicional con las nuevas formas de trabajo en remoto, siempre bajo las premisas de la flexibilidad, la confianza y compromiso mutuos entre la compañía y sus profesionales.

?Publicación de las posiciones vacantes en la intranet corporativa para favorecer la posibilidad de cambiar de puesto de trabajo, que ofrezca unas características que puedan convenir más a la persona desde la perspectiva de la conciliación

¿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?

Servicio de lanzadera (transporte promovido por la compañía) para facilitar el desplazamiento sostenible, y el ahorro para los trabajadores en medios de desplazamientos propios, cuando es necesario asistir a la oficina

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.
- 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.

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

Programa de Retribución Flexible

Con el Programa de Retribución Flexible cada empleado puede decidir adquirir una serie de productos y servicios con su retribución bruta fija anual, obteniendo una ventaja fiscal y en definitiva mayor neto disponible en la nómina.

Los servicios incluidos en el Programa son los siguientes:

- ? Guardería
- ? Transporte
- ? Comida
- ? Seguro Médico
- ? Formación

Oficina Bancaria virtual, y Préstamos personal a empleados

INETUM tiene un acuerdo con distintas entidades financieras a través de las cuales se ponen a disposición de los empleados una Oficina Virtual, a través de la cual se pueden gestionar los servicios y productos que se contraten. Además, a través de esta oficina, se pueden obtener condiciones únicas y exclusivas.

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

- ? Canastilla recién nacido
- ? Tarjeta regalo boda/pareja de hecho

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://www.inetum.com/es/spain/noticias/inetum-espana-recibe-el-sello-de-igualdad-por-su-compromiso-con-la-igualdad-de>

https://gfi1.sharepoint.com/sites/myinetumIBLATAM/RRHH/Documentos/compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=/sites/myinetumIBLATAM/RRHH/Documentos/compartidos/PLAN_IGUALDAD_INETUM_ESPA%C3%91A_2.0.pdf&parent=/sites/myinetumIBLATAM/RRHH/Documentos/compartidos

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.

Existe una comisión constituida denominada "Comisión de Bienestar Organizacional" en la cual se realiza el seguimiento de estas iniciativas, con caracter quincenal

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.

Inclusión: la discapacidad como palanca de la diversidad
Promover la igualdad de oportunidades y hacer accesibles las oportunidades profesionales a las personas con discapacidad es una de las principales preocupaciones del Grupo. Para ello, fomentamos un entorno inclusivo donde cada empleado pueda aportar su particularidad, contribuyendo además a las comunidades en las que desarrollamos nuestros proyectos

En Inetum, conscientes de la importancia del empresariado para mejorar la situación de las personas con discapacidad, queremos seguir contribuyendo al empleo e integración de estos profesionales en un único entorno de diversidad. Para ello, contamos con políticas activas de contratación y apoyo a los empleados afectados por alguna discapacidad.

Nuestra ambición es trabajar para construir entornos de trabajo favorables para que todo el

mundo pueda expresar su talento, sea cual sea su singularidad.

Con objeto de facilitar esta integración, proteger la salud y preservar la empleabilidad de cualquier persona con discapacidad, el área de Recursos Humanos pone a disposición de los empleados, a través del (Dis)Ability Program recursos para la adaptación del puesto o lugar de trabajo debido a discapacidad, o recibir asesoramiento laboral y tiempo libre para la gestión del reconocimiento de discapacidades.

Este programa se acompaña de una campaña de comunicación, con objeto de transmitir que nuestra ambición es trabajar para construir entornos de trabajo favorables en los que cualquier persona pueda expresar su talento, sea cual sea su singularidad.

Como parte del programa de prevención de riesgos laborales, contamos con una metodología de evaluación de riesgos laborales orientada a la adecuación de los puestos de trabajo y del entorno psicosocial para la integración de las personas con discapacidad

Inetum da cumplimiento a la Ley General de Discapacidad RD 1/2013 de 29 de noviembre, con la cuota de reserva, a través de la contratación de medidas alternativas (compras de productos y servicios a Centros Especiales de Empleo), las cuales, unidas al número de trabajadores con discapacidad vinculados actualmente a la empresa mediante contratación directa, superan el 2% de la obligación de reserva establecida legalmente.

Accesibilidad: El 100% de la superficie de los centros de trabajo de Inetum en España es accesible para personas con movilidad reducida.

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.

En Inetum estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y somos firmantes del Pacto de Naciones Unidas.

Como proveedor global de servicios de tecnología, hemos priorizado los ODS vinculados a nuestro impacto en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad, que se resumen en estos tres ejes:

Acción para un planeta más sostenible (Environmental)

Apoyo a nuestros grupos de interés para una transición digital responsable y sostenible (Governance)

Promoción de la diversidad y la inclusión a través de nuestras actividades empresariales (Social)

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.
- 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, 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?

Inetum participa, en iniciativas solidarias:

- ? Cesión de espacios a Aldeas Infantiles para difusión de sus proyectos
 - ? Colaboración con Cruz Roja en campañas de donación de sangre
 - ? #EmergenciaEnCasa, con Aldeas Infantiles SOS
 - ? Mágica Navidad, con Fundación Madrina en Inetum
 - ? Programas de colaboración con Fundación ONCE
 - ? Programas de colaboración con el IMSERSO
 - ? Escuela Digital, programa formativo en habilidades digitales para el empleo dirigido a personas en situación de vulnerabilidad y liderado por Fundación Adecco
 - ? Colaboración con asociación Silver para formación de personas mayores sobre el uso de las tecnologías, actuando así sobre colectivos en riesgo de exclusión.
 - ? Adhesión a la Alianza de Empresas Tecnológicas por la Inclusión como miembro fundador, para facilitar la accesibilidad tecnológica a personas con discapacidad cognitiva
- En momentos difíciles tras el terremoto que tuvo lugar en Marruecos en el mes de septiembre, el Grupo Inetum coordinó activamente la colaboración de todos los profesionales con las asociaciones locales para ayudar a los afectados, a nuestros compañeros, clientes y socios en el país.

En Inetum seguimos avanzando en nuestro compromiso con la sociedad de acuerdo con nuestro propósito y nuestros valores. Por eso, este año estrenamos una iniciativa que refuerza nuestra cultura corporativa: El VOLUNTARY DAY. (día del voluntariado), en el que cada persona de Inetum puede dedicar un día de su jornada laboral a una acción de voluntariado.

A través del Voluntary Day, todas las personas que formamos parte del equipo de Inetum tenemos la oportunidad de contribuir al desarrollo y acompañamiento de proyectos que importan para generar un impacto positivo en la sociedad: dispondremos de un día laborable para colaborar con una entidad social.

Se solicita colaboración para conocer las inquietudes en esta materia y así, poder ofrecer las mejores opciones para el crecimiento personal y para forjar el sentimiento de comunidad, mediante una encuesta que ayuda a facilitar que esta iniciativa constituya un objetivo común, dándole sentido a nuestro propósito.

Se están adaptando las herramientas de reporte para poder realizar la imputación pertinente de las horas dedicadas al voluntariado.

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

Respondidas en el punto anterior

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

A lo largo de todo el año, bajo un calendario programado y seguido en la "Comisión de Bienestar Organizacional"

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Inetum incentiva la participación de sus empleados en Aragón en diferentes iniciativas que

tienen que ver con la difusión de la cultura en Aragón en sus ámbitos artístico, musical, literario, patrimonial, deportivo...

Se organizan y promueven actividades culturales, como por ejemplo visitas a Museos (la última, al Mobility City de Zaragoza) así como principalmente actividades deportivas (participación en carrera de empresas, organización de torneos internos deportivos, ...)

Inetum tiene un programa de salud para los empleados de Aragón incentivando la realización de actividades deportivas.

Asimismo, colaboramos con la Universidad de Zaragoza, con quien se ha creado en 2024 la Cátedra Inetum de Ciberseguridad y Cloud

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Principalmente, incentivamos acciones con los empleados de Aragón.

No obstante, dentro del plan B2B2S (Business To Business To Society) que estamos desarrollando, planteamos acciones con otros colectivos (clientes, sociedad en general)

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

En cuanto a las actividades deportivas, se incentivan en base mensual y en algún caso incluso semanal.

Las visitas culturales a museos, como la citada al Mobility City, se hacen con frecuencia anual.

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

https://inetum.activetrail.biz/memorias_sostenibilidad

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

?Celebramos el 8º aniversario de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y realizamos una campaña izando la Bandera de ODS, dando un paso adelante con nuestro compromiso con la sostenibilidad empresarial y el desarrollo sostenible y nos unimos a la acción global a favor de la Agenda 2030 bajo el lema #TogheterfortheSDGs.

?Encuesta de Movilidad para garantizar un estudio objetivo en la cuantificación de las emisiones asociadas a los desplazamientos a nuestros centros de trabajo (alcance 3 para el cálculo de la huella de carbono).

?Visita responsable a una planta RAEE para contribuir con la eficiencia en el uso de sus recursos y reducir sus impactos globales, para contribuir al desarrollo sostenible y al estímulo del empleo verde.

?Asistencia al 11º Aniversario de Recyclia, de la que Inetum es empresa adherida cuyo objetivo es contribuir al desarrollo de la economía circular, a través de la reutilización y reciclaje de aparatos electrónicos, y fomentar así el acceso universal a la tecnología y la reducción de la brecha digital.

?Campañas de limpieza digital para reducir nuestra huella de carbono y crear juntos un flujo de trabajo sostenible y responsable.

?La formación medioambiental constituye un aspecto clave en la reducción de las emisiones del personal de las oficinas. Para cumplir con los compromisos en materia de gestión ambiental, dentro del programa formativo de la organización, se ponen a disposición del personal de la compañía unas acciones formativas sobre: Formación en Huella de Carbono y Cambio Climático, Gestión Ambiental y Gestión de Residuos.

?Campañas ?1m2 contra la basurala? para promover la economía circular a través del reciclaje de los envases para liberar la naturaleza de basura. Se realizan a lo largo del año.

?Formación en Igualdad y Prevención del Acoso a todas las personas que lideran equipos, así como al Departamento de Selección.

?Redefinición de nuestros valores introduciendo ?Help each other? que redunde en el bienestar y la solidaridad entre las personas que trabajan en Inetum.

?Adhesión a REDI (Red de empresas por la diversidad e inclusión LGTBI).

?Introducción en nuestra intranet de un área específica de Diversidad.

?Programa Voluntary Day: todas las personas que trabajan en Inetum podrán dedicar una jornada laboral a hacer voluntariado en una entidad social de su elección.

?Campaña Telegram de sensibilización en materia de Seguridad Vial.

?Apuesta por tu salud: app de consejos de salud semanales.

¿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

Inetum se define en su nueva etapa como una empresa enfocada en el B2B2S (Business to Business to Society). Por ese motivo, se ha creado esa nueva área, B2B2S, liderada por un miembro del Comité de Dirección, responsable para ayudar a visibilizar el impacto que generan nuestros proyectos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 de la ONU.

Además, como soporte para integrar los ODS en las actividades de la organización, distintos departamentos participan en el Comité de Bienestar Organizacional, que apoya y despliega el nuevo enfoque estratégico de sostenibilidad corporativa, con carácter transversal, con relación a los aspectos ESG o ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo).

¿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

En Inetum estamos comprometidos con los ODS y somos firmante del Pacto de Naciones Unidas. Como proveedor global de servicios de tecnología, hemos priorizado los ODS vinculados a nuestro impacto en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad en los tres ejes: E (Environmental) Acción por un planeta más sostenible, S (Social) promoción de la diversidad y la inclusión a través de nuestras actividades empresariales y G (Governance) apoyo a nuestros grupos de interés para una transición digital responsable y sostenible.

¿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- ?

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

Existe el compromiso de implementar los ODS en las estrategias corporativas, en todas las propuestas que presentemos a nuestros clientes valoremos si uno o varios de los 17 ODS están impactados por el proyecto y los enumeramos en un apartado de valor añadido dando visibilidad y demostrando a los clientes nuestra sensibilidad y compromiso con los temas sociales y definiremos indicadores que nos permitirán hacer un seguimiento de las diferentes iniciativas.

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

Comunicación en la Memoria de Sostenibilidad en su apartado: ¿Compromiso con los ODS de la ONU? en la que se desarrollan los ODS y el despliegue de nuestras iniciativas corporativas para su logro.

A través del Boletín Semanal ¿Inetum Comunica? y el Portal Corporativo ¿My Inetum? en el que se puede encontrar toda la actualidad de la compañía e información sobre las diferentes actuaciones en los ODS.

Además, existen las jornadas ¿Afterwork? enfocadas a la Agenda 2030 con carácter trimestral. Estas jornadas están diseñadas para compartir conocimientos e informar a las nuevas incorporaciones sobre los ODS vinculados a nuestro impacto en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.

Finalmente, a través del ¿Voluntary Day?, todas las personas que formamos parte del equipo de Inetum tenemos la oportunidad de contribuir al desarrollo sostenible, mediante proyectos significativos que generen un impacto positivo en la sociedad.