

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

MONDO IBÉRICA, S.A.U.

CIF:A50308139

Polígono Malpica. Calle E. Parcela 13 B.

50016 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

30/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

70

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.

Para fomentar la conciliación de la vida laboral y personal el horario está abierto a cierta flexibilidad. En el caso de tener alguna circunstancia especial el horario es estudiado de forma individual por la empresa y convenido con la persona interesada.

Además en aquellos puestos que lo permiten (no producción) existe la posibilidad de teletrabajo.

Como indicadores y datos se estudia el número de adaptaciones de jornada, reducciones de jornada y nº de descendientes.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de la plantilla. En este sentido, constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en las organizaciones laborales.

Desde este planteamiento en MONDO IBÉRICA se desarrolla un modelo de empresa que pone en práctica medios para apoyar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Porque nos aporta:

- ? Mejora del clima laboral
- ? Mejora en la gestión y planificación del tiempo
- ? Disminución del estrés y de los conflictos laborales
- ? Aumenta la retención del talento cualificado
- ? Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla
- ? Mayor compromiso y rendimiento de la plantilla

? Disminución del índice de absentismo

Sin perjuicio de las medidas de conciliación reconocidas por el Estatuto de los trabajadores y el Convenio del Sector, MONDO IBÉRICA tiene reconocidas y aplica las siguientes medidas:

? Viernes tardes libre para el personal.

? Flexibilidad horaria para personas trabajadoras para atender necesidades familiares no recogidas en los permisos retribuidos del convenio.

? Reducción del plazo previo de solicitud vacaciones para atender emergencias familiares.

? Flexibilidad de horario para asistir a cursos de formación ajenos a la empresa (con autorización previa).

? Asistencia a formación propuesta por la empresa dentro del horario laboral, o bien, en parte de este.

? No establecer reuniones de trabajo en tiempo límites de descanso.

? Flexibilidad de horario para la entrada y salida y de las pausas o tiempos de descanso para la comida o café.

? Posibilidad de teletrabajo por motivo de conciliación en días concretos en puestos comerciales, técnicos y de administración.

Además, cualquier necesidad individual propuesta por una persona trabajadora, es analizada por el departamento de RRHH.

Todo ello quedando reflejado en el plan de igualdad "Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. "

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

Dentro de las encuestas de Satisfacción del personal se incluye este aspecto, por lo que con carácter anual l@s trabajador@s son consultados.

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

Todas las medidas implantadas son revisadas periódicamente dentro de la comisión de igualdad, comité de trabajadores así como los resultados de la encuesta de satisfacción por Dirección General, Dpto de RRHH y Dpto de PRL, Calidad y Sostenibilidad.

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

8. En caso afirmativo, información adicional

Mondo Ibérica posee diversas certificaciones, entre las que destacan la ISO 9001 (gestión de la calidad), ISO 14001 (gestión ambiental) y ISO 45001 (seguridad y salud en el trabajo), anteriormente OSHAS 18001. Estas certificaciones muestran su compromiso con la calidad, la sostenibilidad y la responsabilidad hacia sus empleados y el medio ambiente?

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.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

En situaciones especiales o concretas se pueden dar alguna de las seleccionadas como son la acumulación de horas. Asimismo, aunque no está estipulado en nuestro convenio, disponemos de días de asuntos propios.

- ? Reducción del plazo previo de solicitud vacaciones para atender emergencias familiares.
- ? Flexibilidad de horario para asistir a cursos de formación ajenos a la empresa (con autorización previa).
- ? No establecer reuniones de trabajo en tiempo límites de descanso.
- ? Posibilidad de teletrabajo por motivo de conciliación en días concretos en puestos comerciales, técnicos y de administración.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

No se contemplan otras.

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

- 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.
- 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?

Retribución flexible que incluye, además de algunos de los contemplados Ticket restaurante y seguro de salud, formación y guardería.

¿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).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

permisos extendidos más allá de lo legal para el cuidado de familiares directos que estén enfermos, con necesidades especiales o en situaciones de dependencia.

Flexibilización días permitidos por ley para asuntos como enfermedades graves, hospitalizaciones de familiares o eventos personales urgentes.

Flexibilización en permisos por mudanza:

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.

Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de

Igualdad (mites.gob.es)

Ese es el enlace en el que se puede consultar poniendo el nombre de la empresa.

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.

La Comisión de Igualdad realiza un seguimiento periodico del mismo.

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.

Adaptación de puestos de trabajo:

Más allá de las exigencias legales, en la mejora de infraestructuras para garantizar que los lugares de trabajo sean accesibles. Esto incluye, mobiliario adaptado y accesibilidad física. Colaboración con entidades especializadas, con fundaciones o entidades especializadas en la inclusión de personas con discapacidad para recibir asesoramiento y garantizar que los procesos de selección y empleo sean inclusivos y accesibles.

Impulsamos campañas de sensibilización y talleres dentro de la organización para educar al resto del personal sobre la inclusión y diversidad, creando un entorno laboral más empático y respetuoso.

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.

Trabajo Decente de la OIT: El trabajo decente y seguro está en el núcleo de la Declaración de Luxemburgo, ya que ambas iniciativas buscan mejorar las condiciones laborales de manera integral.

Estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo como un compromiso público

adicional en favor de la promoción de la salud, el bienestar de los empleados y el fomento de un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

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

organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.

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

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se 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.
- 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.
- 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?

Apoyo a causas sociales:

Recolección de juguetes para familias necesitadas, o participación en eventos benéficos como carreras solidarias.

Mentoría y formación:

Algunas empresas desarrollan programas de tutoría y formación para jóvenes en riesgo de exclusión social, personas con discapacidad o desempleados de larga duración, ayudándolos a mejorar sus competencias laborales y aumentar su empleabilidad.

Colaboración con Centros Especiales de Empleo (CEE):

Compra en "Mi Olivo": esta iniciativa social fomenta la recuperación de olivos centenarios en la región de Teruel, España. Comprar aceite de oliva producido por cooperativas locales, contribuyendo al desarrollo rural y a la preservación del patrimonio natural.

A través de la compra de productos de "Mi Olivo", las empresas no solo apoyan la sostenibilidad ambiental y económica en zonas rurales, sino que también participan en un proyecto que genera empleo en comunidades vulnerables, haciendo una contribución positiva a la sociedad.

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

La organización realiza sus acciones de voluntariado y acción social en colaboración con diversas entidades y proveedores que promueven la inclusión social y el desarrollo comunitario. Entre las principales organizaciones con las que colabora se encuentran:

Mi Olivo: A través de la compra de aceite, la empresa apoya este proyecto social que busca la recuperación de olivos centenarios en Teruel, promoviendo el desarrollo rural y la sostenibilidad.

Fundación Adecco: Colabora en programas de inclusión laboral, especialmente enfocados en personas en riesgo de exclusión social, como personas con discapacidad, mayores de 45 años o mujeres víctimas de violencia de género.

Atades: Una organización sin ánimo de lucro que trabaja por la integración y la mejora de la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual. La empresa se involucra en proyectos que promueven la inclusión social y laboral de este colectivo.

Colegio La Purísima: Apoya a esta institución educativa que atiende a niños con discapacidad, regalando la instalación y suministro pavimento en sus instalaciones.

Además, la organización colabora con diversas empresas proveedoras que son Centros Especiales de Empleo (CEE), fomentando la contratación de personas con discapacidad y fortaleciendo su inserción en el mercado laboral.

Estas colaboraciones reflejan el compromiso de la organización con la responsabilidad social, la inclusión y el desarrollo comunitario.

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

La organización no cuenta con una periodicidad marcada para las acciones de voluntariado

y acción social, pero realiza estas actividades de manera periódica a lo largo del año. Las iniciativas se llevan a cabo según las oportunidades y necesidades de las organizaciones colaboradoras, y otras empresas proveedoras que son Centros Especiales de Empleo (CEE). Aunque no hay un calendario fijo, la empresa participa regularmente en proyectos de inclusión social, desarrollo comunitario y apoyo a personas con discapacidad.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Mondo Ibérica, S.A.U. está comprometida con la promoción de la cultura en Aragón, participando activamente en eventos y proyectos que promuevan principalmente el deporte.. Esto se alinea con su filosofía de Responsabilidad Social Corporativa, donde la cultura es vista como un motor de desarrollo económico y social. Además de fomentar el deporte a través del diseño y la fabricación de instalaciones deportivas, la empresa también apoya iniciativas locales, eventos culturales y proyectos educativos, que buscan fortalecer el patrimonio cultural de la región.

Ejemplos: Gala del deporte de Aragón
https://www.linkedin.com/posts/mondoiberica_ha-sido-un-placer-haber-disfrutado-esta-tarde-activity-7142973645148119041-DUz6?utm_source=share&utm_medium=member_desktop, Exposición Ibercaja, Encuentro Nacional de la industria del deporte en Aragón https://www.linkedin.com/posts/jes%C3%BAAs-gimeno-alonso-8370a431_orgulloso-de-organizar-un-evento-nacional-activity-7187327129632530432-9kry?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

La organización colabora con una amplia variedad de colectivos, entre los que se incluyen:
? Entidades deportivas y culturales locales, fomentando la participación en eventos deportivos que son parte integral de la cultura aragonesa.
? Instituciones educativas y sociales, contribuyendo a proyectos que promueven la educación cultural y el desarrollo social en la comunidad.
? Asociaciones sin ánimo de lucro y otros grupos locales, que trabajan para preservar y difundir el patrimonio cultural de Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Gala del Deporte Carácter anual.

Para el resto, Mondo Ibérica no tiene una periodicidad fija para estas actividades, su implicación es constante y periódica a lo largo del año. La participación en proyectos culturales y deportivos se adapta a las necesidades de la comunidad y los eventos que surgen, demostrando un compromiso continuo con el entorno local y la promoción de la cultura en Aragón.

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

No aplica.

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

¿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

Tanto a nivel nacional como de Grupo, dentro de nuestro Proyecto de Sostenibilidad realizamos acciones de sensibilización, información sobre ODS y agenda 2030 así como asociamos las actividades relacionada con el impacto sobre los mismos.

¿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

En Mondo Ibérica existe un Dpto de PRL, Calidad y Sostenibilidad que se encarga de estos aspectos.

¿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

La organización está en un programa promovido por la Cámara de Comercio, tras el cual se analizaron con la herramienta BCorp y del Ministerio el impacto y actividades relacionadas con los ODS no sólo con los prioritarios sino con todo el conjunto. Igualmente a nivel de Grupo también se realiza este análisis con consultoras externas especializadas.

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Mondo Ibérica cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión. Dentro de este plan, las acciones concretas incluyen:

1. Acciones Medioambientales:

- o Reducción de emisiones de CO2 a través de la actualización de análisis certificados según la norma ISO 14064 y la implementación de políticas de mitigación(PA Sostenibilidad).
- o Gestión eficiente de la energía, mediante la certificación del sistema de gestión energética bajo ISO 50001(PA Sostenibilidad).
- o Implementación de planes para la reducción de residuos, reutilización y reciclaje de materiales en colaboración con otras industrias (PA Sostenibilidad).

2. Acciones Sociales:

- o Promoción del bienestar laboral mediante iniciativas de equilibrio entre la vida laboral y personal, así como encuestas sobre bienestar y la participación en la Red de Empresas Saludables de Aragón(PA Sostenibilidad) .
- o Fomento de la diversidad y no discriminación, incluyendo formación para empleados sobre igualdad y acoso(PA Sostenibilidad) .

3. Acciones de Gobernanza:

- o Evaluación de riesgos ESG y la incorporación de objetivos de sostenibilidad en el plan estratégico .
- o Comunicación de los resultados de las evaluaciones de desempeño ESG a los grupos de interés internos y externos .

Estas acciones forman parte de la estrategia global de sostenibilidad de Mondo Ibérica, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

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

Mondo Ibérica comparte las actuaciones de contribución a los ODS con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación activa en todas las fases. Este proceso incluye:

1. Comunicación Interna:

o Se informa a los empleados sobre los objetivos y avances en materia de sostenibilidad mediante sesiones formativas y comunicaciones internas regulares. Por ejemplo, la formación sobre igualdad, acoso laboral y las políticas de diversidad son transmitidas de forma clara y continua(PA Sostenibilidad). Sobre todas las acciones llevadas a cabo se informa en la reunión trimestral general además de la comunicaciones realizadas por el propio departamento encargado.

o La participación de los empleados en encuestas de bienestar y sostenibilidad, que ayudan a medir los resultados e involucrarles en la mejora continua(PA Sostenibilidad).

2. Involucración de Grupos de Interés:

o Mondo Ibérica fomenta la colaboración con sus proveedores y otras partes interesadas, aplicando criterios de sostenibilidad tanto en la selección como en la evaluación de la cadena de suministro. Los resultados y avances se comparten de manera transparente y periódica(Mondo_Report Assessment?).

o También se incluyen acuerdos con comunidades locales, escuelas y universidades para desarrollar proyectos que promuevan la sostenibilidad, fomentando la implicación de la comunidad(PA Sostenibilidad).

3. Medición y Evaluación de Impacto:

o La organización realiza un seguimiento sistematizado de las acciones y su impacto, utilizando indicadores basados en las normas GRI para medir el progreso en relación con los ODS, lo que permite una evaluación continua(PA Sostenibilidad).

o Además, Mondo Ibérica mantiene una comunicación transparente de los resultados hacia sus grupos de interés externos, lo que incluye la elaboración de informes de sostenibilidad. Estas prácticas aseguran la implicación activa de todos los niveles de la organización y los grupos de interés en la consecución de los ODS, fortaleciendo el compromiso colectivo