

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

#### AUTOESCUELA PEGASUS

CIF: A50491489

Avda. Madrid 263. Local  
50017 - 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

7

### 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.

La empresa se compromete a adaptarse a las necesidades individuales de cada uno de sus empleados, implementando un estilo de gestión que fomenta una comunicación constante entre la dirección y los trabajadores, al tiempo que promueve la delegación de responsabilidades de manera eficiente. A continuación, se destacan las principales medidas que reflejan este enfoque:

- Flexibilidad horaria: Se ajustan los horarios laborales de acuerdo con las circunstancias familiares de cada empleado, permitiendo la adaptación de la jornada para atender asuntos personales o compromisos importantes fuera del ámbito laboral. Esto se traduce en horarios flexibles que facilitan un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal.
- Reducción de jornada: En aquellos casos en los que un empleado necesite reducir su jornada laboral, ya sea por razones de cuidado de niños, personas mayores, o para realizar estudios de Formación Profesional de nivel superior, se ofrece esta opción. Esta medida no solo contribuye al bienestar del empleado, sino que también puede mejorar su trayectoria profesional a largo plazo, al permitirle continuar su desarrollo académico.
- Gestión de periodos vacacionales: Los períodos de vacaciones se establecen mediante un acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador, con el objetivo de encontrar un balance que beneficie tanto al empleado como a la organización. Este enfoque busca optimizar el descanso de los empleados, respetando a su vez las necesidades operativas de la empresa.
- Flexibilidad laboral: Se brinda la posibilidad de flexibilizar la forma en que se desarrolla el

trabajo, permitiendo que los empleados ajusten sus métodos y tiempos de trabajo de acuerdo con sus necesidades, siempre que ello no afecte el rendimiento y los objetivos empresariales.

- Teletrabajo: La empresa ofrece la opción de realizar labores desde casa, cuando las funciones del puesto lo permiten, facilitando a los empleados un mejor manejo de su tiempo y entorno laboral.
- Días de asuntos propios: Se concede al personal la posibilidad de disponer de días adicionales para atender asuntos personales o familiares urgentes, fuera de los días de vacaciones establecidos. Esto refleja el compromiso de la empresa con el bienestar personal de sus empleados.
- Ampliación de excedencias: Se ha ampliado la posibilidad de solicitar excedencias laborales, brindando a los empleados mayor flexibilidad para atender responsabilidades familiares o personales de mayor duración, sin perder su vínculo con la empresa.

**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**

La empresa lleva a cabo encuestas periódicas de satisfacción y clima laboral, en las cuales se incluye un apartado específico para evaluar el grado de satisfacción en relación con la conciliación de la vida laboral y personal.

El Departamento de Recursos Humanos, en conjunto con la Dirección de la empresa, organiza reuniones con los empleados implicados con el fin de:

- Evaluar la efectividad de las medidas implementadas.
- Recoger y analizar quejas, sugerencias e iniciativas, promoviendo una mejora continua en los procesos internos.
- Celebrar reuniones de equipo en las que se identifican áreas de mejora en cada departamento, y se implementan acciones para optimizar los canales de comunicación formal dentro de la empresa.

Estas medidas tienen como objetivo garantizar una gestión proactiva y participativa que permita a la organización evolucionar de acuerdo con las necesidades de sus colaboradores.

**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**

Se lleva a cabo un seguimiento continuo de las encuestas de satisfacción, analizando las puntuaciones obtenidas y los aspectos de mejora, así como las sugerencias aportadas por los empleados.

Para cada acción, se realiza un monitoreo mediante indicadores clave, como el número de personas impactadas, el grado de satisfacción, la implementación de medidas correctoras y una revisión permanente del proceso.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No tenemos otras 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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

Disponibilidad de vehículos de empresa para ir y volver al puesto de trabajo

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

No tenemos otras medidas

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

- 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?**

No tenemos otras 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.**

Aunque la empresa no dispone de un Plan de Igualdad, a la hora de acceso a los puestos de trabajo, formación, desarrollo profesional y la retribución, no se discrimina por razones de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura

**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.**

Se realizan encuestas de satisfacción y de ambiente laboral, en las cuales está incluido un apartado referente al grado de satisfacción con la conciliación laboral.

El Departamento de personal y la Dirección de la empresa mantiene reuniones con las personas implicadas para:

- Valorar la eficacia de las medidas adoptadas.
- Exponer todo tipo de quejas y sugerencias para buscar una mejora continua.
- Reuniones de equipo donde se analizan puntos de mejora en cada departamento y se establecen mejoras en los canales de comunicación formal de las empresas.

**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.**

No tenemos mas que las medidas normativas

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

No disponemos de compromiso público.

**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**

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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?**

Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza para formar/reciclar en seguridad vial a las personas mayores ganadoras del concurso de relatos y fotografía organizado por dicha jefatura.

- Parroquia del Carmen para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Cruz Blanca para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Fundacion San Blas para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- FAGA para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Asociación de Promoción Gitana para subvencionar parte del permiso de conducir a las personas vulnerables con pocos recursos que acuden a sus instalaciones.
- Asociación AIRBE, con jornadas con empresarios para fomentar la prevención de riesgos laborales in itinere y en misión.
- Charlas y formaciones en Instituciones Penitenciarias
- Charlas de concienciación en la prevención de accidentes de circulación y en seguridad vial segura y sostenible en institutos y colegios
- Parque infantil de tráfico para sensibilizar a los más pequeños en normas básicas seguridad vial

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

Jefatura Provincial de Trafico  
Mobility City  
Fundacion Ibercaja  
Ayuntamiento de Zaragoza  
Fundacion Educatrafic  
Federico Ozanam  
Parroquia del Carmen  
FAGA  
APG  
AIRBE

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

Al menos se realiza cada una de las acciones una vez a año

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

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

Nuestra organización sobre todo difunde cultura en seguridad vial, formamos a las personas vulnerables en el tráfico, como son::

- Los niños, a través de nuestro parque infantil de tráfico
- Los jóvenes, a través de nuestro programa formativo premiado por la Comisión Europea de Seguridad y con el Premio Ponle Freno para la formación en patinetes eléctricos.
- Las personas mayores, a través de un convenio con DGT, para reciclarlas en la conducción y en las nuevas normas de tráfico
- Difusión en nuestra web, en redes sociales y en medios de comunicación como televisión y radio

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Niños, jóvenes y personas mayores como hemos enumerado anteriormente

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Al menos una vez al año

## **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 estamos adheridos

### **¿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 10. Reducción de las desigualdades

### **¿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**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de

cursos / eventos a todos/as

**¿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**

Esta responsabilidad asegura que:

Coherencia estratégica: Todas las acciones, proyectos y programas de la organización están alineados con los principios de sostenibilidad y equidad establecidos por la Agenda 2030. El responsable se encarga de asegurar que cada actividad contribuya al cumplimiento de uno o varios ODS, evitando enfoques aislados o desconectados de los objetivos globales.

Seguimiento y medición del impacto: La presencia de un responsable dedicado facilita la implementación de sistemas de medición del impacto de las actividades en relación con los ODS, permitiendo un seguimiento efectivo y una evaluación continua del progreso.

Sensibilización interna y externa: Tener una figura encargada de esta función promueve la conciencia y el compromiso de todos los miembros de la organización, así como de las partes interesadas, acerca de la importancia de los ODS. Además, facilita la comunicación y colaboración con otros actores que persiguen metas similares.

**¿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**

El análisis formal de las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener un impacto positivo o negativo en los ODS demuestra un enfoque estratégico y responsable por parte de la organización en su contribución al desarrollo sostenible.

Este proceso se justifica por los siguientes motivos:

Identificación de oportunidades y riesgos: Analizar las competencias y tecnologías permite identificar áreas en las que la organización puede generar un impacto positivo significativo en los ODS, así como detectar posibles riesgos o efectos negativos que deban ser mitigados. Esto asegura que las decisiones estén basadas en un conocimiento profundo de cómo cada acción puede influir en el desarrollo sostenible.

Optimización de recursos: Al identificar qué actividades y tecnologías tienen el mayor potencial para contribuir a los ODS, la organización puede optimizar el uso de sus recursos, canalizando esfuerzos hacia iniciativas que maximicen su impacto positivo y minimicen el impacto negativo.

Cumplimiento normativo y reputacional: Un análisis formal ayuda a garantizar que las actividades de la organización estén en línea con las normativas nacionales e internacionales relacionadas con los ODS, lo que fortalece la reputación de la empresa y la posiciona como líder en responsabilidad social y sostenibilidad.

Mejora continua: Este análisis también permite establecer un proceso de mejora continua, ajustando las estrategias a medida que se identifican nuevas tecnologías, competencias o actividades que puedan influir de manera más efectiva en los ODS.

Este enfoque metódico refleja el compromiso de la organización con la integración de los ODS en su operación diaria, alineando su estrategia corporativa con las necesidades globales para un futuro más 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- ?**

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**

Contar con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión es fundamental para asegurar una contribución estructurada y efectiva hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esto se justifica por varias razones clave:

Enfoque estratégico y sistemático: Un Plan de Acción consolidado asegura que las actividades de la organización estén alineadas con metas específicas de los ODS,

proporcionando una hoja de ruta clara para su implementación y seguimiento. Esto permite que la organización actúe de manera coherente y con un propósito definido.

Monitoreo y mejora continua: La revisión continua del plan garantiza que este se mantenga actualizado frente a los cambios normativos, tecnológicos y sociales, adaptándose de manera dinámica a nuevos desafíos y oportunidades. Esto permite ajustar estrategias en tiempo real para maximizar el impacto positivo y reducir posibles efectos negativos.

Transparencia y rendición de cuentas: Un plan formalizado y en constante revisión facilita la organización hacia los ODS. Además, permite una rendición de cuentas más eficaz frente a las partes interesadas y la sociedad.

Innovación y adaptación: La constante revisión del plan fomenta la innovación dentro de la organización, impulsando el uso de nuevas tecnologías y enfoques que contribuyan de manera más efectiva a los ODS. Este enfoque proactivo asegura que la empresa esté siempre a la vanguardia de las mejores prácticas en sostenibilidad.

**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**

Compartir el Plan de Acción de ODS con los empleados y grupos de interés, y fomentar su colaboración activa en todas las fases, incluida la evaluación y medición de impacto, se justifica por varias razones esenciales:

**Transparencia y confianza:** Al compartir el plan y su progreso con los empleados y grupos de interés, se fomenta un ambiente de transparencia que construye confianza. Los empleados y grupos externos están informados sobre los objetivos y acciones, lo que refuerza el compromiso y la participación activa en el logro de los ODS.

**Participación y compromiso:** Involucrar a los empleados y grupos de interés en la elaboración, implementación y evaluación del plan asegura que sus perspectivas y necesidades sean consideradas. Esto aumenta la motivación y el compromiso con los objetivos, ya que las personas sienten que tienen un papel activo y significativo en el proceso.

**Mejora continua y retroalimentación:** La colaboración activa permite recoger retroalimentación valiosa sobre la efectividad de las acciones y la identificación de áreas de mejora. La evaluación y medición de impacto realizada en conjunto con las partes interesadas ayuda a ajustar estrategias y optimizar los resultados, promoviendo una mejora continua.

**Fortalecimiento de relaciones:** La comunicación sistematizada con los grupos de interés y empleados fortalece las relaciones y asegura que todos los actores involucrados estén alineados con los objetivos de sostenibilidad. Esto facilita una colaboración más eficaz y puede generar apoyo adicional para las iniciativas.

**Responsabilidad y rendición de cuentas:** Compartir y comunicar de manera sistemática el progreso y los resultados del plan de acción asegura que la organización rinda cuentas de manera efectiva. La evaluación y medición de impacto proporcionan datos concretos que respaldan el cumplimiento de los ODS, mejorando la responsabilidad organizacional.