

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**ONEGOLIVE SERVICES, S.L.**

CIF:B99198715

C/Madre Rafols nº:2.

50004 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

Onegolive Services, SL

#### 02 - Dirección - CP - Población

C/ Madre Rafols, número 2. 1º Planta, oficina 5 - 50004- Zaragoza

#### 03 - Sector. Actividad

Consultora Tecnológica

#### 04 - Año comienzo actividad.

2008

#### 05 - Número de personas empleadas

100

#### 06 - Persona contacto

Leticia Salvo López

#### 07 - E-mail contacto

[rrhh@onegolive.com](mailto:rrhh@onegolive.com)

#### 08.- Página web

<http://onegolive.com/>

### GENERAL

#### Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional,

## **educación, formación, etc)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

### **1.1 Información adicional**

En GOLIVE apostamos por la contratación indefinida y por un empleo de calidad y estable, creando puestos de trabajo continuamente. Durante el último año, hemos tenido la suerte de poder seguir ofreciendo nuevos empleos y aumentar nuestra plantilla con nuevos talentos un 6%. Siempre lo hacemos a través de contrataciones indefinidas y con alumnos en prácticas, a los que formamos en su periodo en la empresa. En 2024 estamos formados por un equipo de 100 personas con una media de 35 años de edad.

## **2.- ¿Cree que las PYMES o pequeñas organizaciones pueden enfrentarse de forma individual a temas como los anteriores?**

Si

### **2.1. Información adicional**

Con ayuda de todos los equipos de GOLIVE, logramos sacar el máximo beneficio a cada situación. Ser global es una gran oportunidad para el crecimiento y estamos preparados. Para nosotros, es muy importante conocer el sector y a la competencia, teniendo así un conocimiento profundo de los desafíos y tendencias a los que nos enfrentamos.

La fluctuación de los tipos de cambio es uno de los principales obstáculos con los que nos encontramos, ya que algunos empleados realizan viajes al extranjero por necesidades del cliente. Y, sobre todo, es esencial entender las diferentes culturas empresariales y contar con un sistema de IT suficientemente flexible que ayude a GOLIVE a crecer a gran escala.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

## **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?**

Se plantea y planifica por exigencia legal (sectores específicos) el impacto de los aspectos sociales y ambientales en la actividad tanto en el corto como en el medio o largo plazo

### **3.1. Información adicional**

Por un lado, los servicios que ofrecemos a nuestros clientes tienen como consecuencia una reducción al mínimo el uso de papel. Además, dentro de nuestras oficinas contamos con medidas respetuosas con el medio ambiente, como por ejemplo papeleras para promover el reciclaje, varios dispensadores de agua y botellas reutilizables corporativas con los que se minimiza el uso de plásticos.

## **4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?**

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

### **4.1. Información adicional**

A pesar de no contar con un presupuesto definido, en GOLIVE tratamos los problemas medioambientales y contamos con varias medidas internas. Parte de nuestros desarrollos tecnológicos ayudan a mejorar el control ambiental, evitando el uso del papel a través de nuestras soluciones tecnológicas. Por otro lado, estamos comprometidos con nuestra sociedad y, además de las acciones que se realizan periódicamente, estamos abiertos a nuevas iniciativas con las que podamos potenciar su desarrollo.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

#### **5.1. Información adicional**

En GOLIVE trabajamos de manera cercana con cada uno de nuestros grupos de interés. No solo los identificamos, sino que mantenemos buenas relaciones basadas en la confianza, profesionalidad y cercanía, y realizando conjuntamente acciones específicas.

### **6.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

#### **6.1. Información adicional**

Para nosotros la comunicación es muy importante, ya que forma parte del día a día de la empresa. Aunque tomamos distintas medidas para llevar a cabo un buen seguimiento de todos los procesos, cabe destacar que apostamos siempre por la cercanía, la confianza y la fluidez en las relaciones, tanto internas como externas. Nos basamos en el trabajo en equipo y una comunicación sin barreras entre empleados, clientes y proveedores. Un buen ejemplo de ello es la celebración del 15 aniversario de GOLIVE, a la que acudieron múltiples representantes de todos nuestros grupos de interés.

En cuanto a nuestros empleados, se realizan evaluaciones de desempeño anualmente y con un seguimiento semestral. Esto permite obtener un feedback de nuestros trabajadores y analizar posibles necesidades formativas.

Por otro lado, en cuanto a nuestros clientes, además de trabajar junto a ellos en el día a día, contamos con un CRM que gestiona todas las posibles incidencias.

## **Gobierno de la organización**

### **7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

#### **7.1. Información adicional**

Disponemos de un Manual de Bienvenida en el que se recogen la cultura, estructura y las pautas del funcionamiento de GOLIVE. Este se encuentra a disposición de todos los empleados, junto con el resto de las políticas y procedimientos internos. Todos los documentos se revisan periódicamente con el objetivo de mantenerlos actualizados.

Por otra parte, practicamos una política de "sitios calientes", es decir, nuestros empleados pueden elegir su sitio en la oficina cada día. Con ello, logramos fomentar las relaciones interdepartamentales y el trabajo en equipo. Asimismo, no contamos con despachos, sino que trabajamos en un espacio abierto que facilita la comunicación y minimiza las barreras. Además, disponemos de 7 salas de reuniones para trabajar en equipo y de un office pensado para el descanso de los empleados, con máquinas de vending, cafetera, etc.

## **8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

### **8.1. Información adicional**

Es importante, especialmente a medida que la empresa va creciendo, definir claramente nuestros valores y contenidos éticos. En GOLIVE realizamos una sesión de On Boarding a las nuevas incorporaciones para transmitir nuestra cultura, valores, funcionamiento de la empresa, etc. Además, posteriormente, llevamos a cabo una sesión de seguimiento para comprobar el grado de adaptación y satisfacción de los profesionales.

Adicionalmente, se realizan reuniones trimestrales en las que se comunican los resultados y avances de la empresa. De este modo, todos los profesionales están informados de las acciones llevadas a cabo en la organización y de su evolución.

## **Plan de Responsabilidad Social**

## **9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

### **9.1. Información adicional**

En estos momentos no disponemos de un plan de responsabilidad social estructurado. No obstante, realizamos acciones sociales y medioambientales que nos ayudan a mejorar como empresa día a día.

Por ejemplo, en este último año hemos llevado a cabo diversas actuaciones con la Asociación Española contra el Cáncer, Fundación Adecco y Fundación Aspace, hemos participado en la carrera de empresas de ESIC y en el programa Empresa Deporte de la Cámara de Zaragoza, y hemos colaborado con la fundación ACRÓMATES.

Además, este año hemos implementado GROWTH EXPERIENCE PROGRAMME, una iniciativa de aprendizaje de soft skills que involucra a todos los miembros de la empresa,

independientemente de su área y experiencia.

**10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**10.1. Información adicional**

Aunque en GOLIVE no contamos con un plan de Responsabilidad Social Corporativa plasmado en un documento, sí estamos concienciados con el respeto y el cuidado del mundo que nos rodea y llevamos a cabo acciones para cuidarlo. Definimos actuaciones periódicamente y las ponemos en marcha según las necesidades y/o el momento en el que nos encontramos. Además, aunque no dejamos por escrito, sí colaboramos todos los años con ciertas organizaciones, como es el caso de la Asociación Española contra el Cáncer o la Fundación Adecco.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

**11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?**

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

**11.1. Información adicional**

En GOLIVE trabajamos con más de 100 clientes distintos que se dedican a sectores muy diversos. Sin embargo, debido a nuestra especialización en el ámbito de la consultoría, nuestros empleados están en contacto continuamente con las personas que nos contratan, desde la primera reunión hasta el seguimiento de los resultados de la implantación de soluciones tecnológicas. Nuestros equipos desarrollan los proyectos mano a mano con el cliente y, de esta forma, obtenemos un feedback diario que nos permite identificar su nivel de satisfacción global y con cada paso que damos.

Además, disponemos de una plataforma donde los clientes pueden ponerse en contacto con nosotros, transmitirnos su feedback y realizar las consultas necesarias. De este modo, también podemos analizar su grado de satisfacción.

**12.- ¿Cómo identifica las mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

**12.1. Información adicional**

Como se ha comentado, GOLIVE es una empresa totalmente orientada al cliente. Dada la naturaleza de nuestros proyectos, trabajar día a día y en contacto continuo con nuestros clientes nos permite percibir sus niveles de satisfacción y detectar en qué puntos existen posibilidades de mejora. Así, nos adaptamos a sus necesidades en cada momento.

## **Innovación en los productos y servicios**

### **13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?**

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

#### **13.1. Información adicional**

Dentro de cada uno de nuestros equipos trabajan consultores que se encargan de recopilar y analizar toda la información necesaria relativa a la empresa y su sector. Así, pueden detectar sus fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades y ajustarse al máximo a sus necesidades. Este año hemos desarrollado una nueva imagen para nuestros productos con el objetivo de mantener una consonancia y coherencia en nuestra imagen corporativa.

Además, apostamos por la formación continua para mantener nuestros servicios actualizados y por ello, ofrecemos a nuestros empleados la posibilidad de conseguir certificaciones oficiales de varios productos.

## **Calidad de los productos y servicios**

### **14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?**

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

#### **14.1. Información adicional**

Debido a la naturaleza tecnológica de GOLIVE, desarrollamos y presentamos nuestros productos y servicios a través de medios digitales, de forma totalmente segura, accesible y respetuosa con el medio ambiente. A excepción de las visitas a las instalaciones del cliente o reuniones importantes, las acciones se llevan a cabo digitalmente.

Además, el mismo equipo acompaña a la organización que nos contrata desde el inicio hasta el final del proyecto, consiguiendo un conocimiento más profundo de sus necesidades y expectativas para darle la mejor solución.

### **15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?**

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

#### **15.1. Información adicional**

En GOLIVE damos un servicio posventa completo, adaptándonos a cada proyecto y cliente, y teniendo en cuenta sus necesidades y sus peticiones. Seguimos en contacto con las empresas que nos contratan para determinar el éxito y la satisfacción de cada trabajo.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

#### **16.1. Información adicional**

En todo momento, informamos al cliente sobre las características y riesgos del producto y/o servicio que van a adquirir. La empresa es transparente desde el primer contacto hasta la implantación del proyecto, pasando por la venta y todas las reuniones previas y posteriores.

### **PERSONAS EMPLEADAS**

#### **Satisfacción de las personas empleadas**

##### **17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?**

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

##### **17.1. Información adicional**

Contamos con un sistema de evaluación del desempeño, realizado anualmente y con una revisión semestral, recibimos y proporcionamos feedback a los empleados en relación con su desempeño y propósito en la empresa. Finalmente, obtenemos un plan de acción elaborado de forma conjunta con los trabajadores que les permita evolucionar.

Además, algo que trabajamos constantemente es mantener la esencia de cuando éramos 7 personas, tener esa confianza y cercanía de comunicarnos cuando sea necesario. Nos interesamos por las personas hablando, les preguntamos cómo se sienten y sus deseos dentro de la empresa, tenemos en cuenta sus necesidades y abordamos los problemas.

#### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

##### **18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?**

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla medidas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

##### **18.1. Información adicional.**

En GOLIVE, nuestros trabajadores son lo más importante. Por eso, tenemos muy en cuenta y cuidamos la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Dejamos claro desde el inicio de la relación laboral que nuestro equipo es la base de GOLIVE y tomamos medidas para que esto siga así y no se generen conflictos.

Para ello, contamos con un Plan de Igualdad y un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. Este contiene unos indicadores

que revisaremos anualmente para establecer las correspondientes acciones de mejora. Además, este año hemos implementado un Protocolo de prevención, detección y actuación para el colectivo LGTBI en el trabajo, y ponemos a disposición de los empleados una guía para el uso del lenguaje no sexista.

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

### **19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

#### **19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.**

En GOLIVE apostamos por la conciliación laboral. La flexibilidad de horarios es una de las medidas que teníamos clara desde el momento en el que se fundó la empresa; adaptando las horas de entrada y salida a las necesidades personales. Asimismo, todos los viernes y durante los meses de verano disponemos de jornada intensiva, solo por la mañana. Para garantizar el descanso de los empleados una vez finalizada su jornada laboral, hemos elaborado una Política de desconexión digital.

Adicionalmente, se ha implantado el teletrabajo como parte de nuestra cultura. Con lo cual, los profesionales pueden elegir tanto la cantidad de tiempo que quieren teletrabajar como el lugar donde lo hacen, sin limitaciones a la primera residencia.

Contamos también con múltiples beneficios sociales: seguro médico, plan de pensiones, ayudas a la escolaridad, complemento IT, clases de inglés, etc.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

#### **20.1. Información adicional.**

En nuestro sistema de evaluación del desempeño, además de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de cada uno de los profesionales, identificamos las necesidades específicas de formación.

Contamos con un Plan de Formación Anual que contiene formación tanto técnica, como en idiomas como formación en habilidades. Ello permite que el plan de formación responda a unas necesidades fruto de la evaluación del desempeño en consonancia con los objetivos generales, por área e individuales de la plantilla.

Como ejemplo del Plan de formación 2024 de GOLIVE, hemos contado con el Growth Experience Program, un programa para toda la organización, dividido por niveles internos,



para que todas las personas que trabajan en la empresa tengan la posibilidad de formarse en soft skills.

En cuanto a la formación en idiomas, hemos contado con el programa anual de inglés, estructurado por niveles, con grupos reducidos. Además, un curso intensivo de italiano, para 2 trabajadores que por cuestiones de cliente y proyecto han necesitado desenvolverse en este idioma.

Con respecto a la formación técnica, hemos desarrollado más de 17 acciones formativas durante este año, de diferentes áreas.

## **21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

### **21.1. Información adicional.**

En GOLIVE tenemos implementado un proceso de evaluación del desempeño de nuestros profesionales, estructurado de manera que se realiza una evaluación anual y una revisión semestral. El proceso está guiado por el equipo de Personas y Talento de la compañía, pero los actores son el evaluador/a, que suele ser el responsable directo o la persona capacitada para acometer esta evaluación y el evaluado/a, que es el trabajador de quien se va a revisar el desempeño.

En primer lugar, se realiza una evaluación a través de una herramienta digital, posteriormente se realiza una entrevista presencial entre evaluador/a y evaluado/a, donde se ponen en común las fortalezas, los puntos de mejora y se hace una retrospectiva del último año.

Posteriormente se establece un plan de acción relacionado con los objetivos marcados para el empleado/a.

## **Seguridad y Salud**

### **22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Existe una evaluación de riesgos en la que han participado de manera activa las personas empleadas y se realizan acciones de concienciación y adquisición de competencias

#### **22.1. Información adicional.**

Además de llevar a cabo reconocimientos médicos y evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo presenciales y a distancia, y disponer de asistencia sanitaria, contamos con un plan de actuación detallado en caso de emergencia en la oficina. Además, para velar por su salud, ofrecemos a los trabajadores un seguro integral DKV.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

**23.- ¿Se han definido criterios de compra responsable para los productos, bienes y servicios?**

En algunos casos, se tiene en cuenta la procedencia de los productos, y se ha considerado algún criterio ambiental para la compra de algún producto, bien o servicio.

**23.1. Información adicional.**

Nuestros principales proveedores nos proporcionan soluciones informáticas con impactos medioambientales mínimos y que las propias empresas compensan con acciones reflejadas en sus apartados de sostenibilidad. Además, hemos iniciado un proceso de compra de merchandising y material de oficina ecológico y sostenible.

**Clasificación y evaluación de proveedores**

**24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?**

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

**24.1. Información adicional.**

No obstante, a la hora de seleccionar nuestros proveedores tenemos en cuenta que promuevan la economía circular, el comercio justo y el desperdicio 0 en sus políticas de empresa. Consideramos la sostenibilidad económica, medioambiental y social de su actividad mediante el análisis de su información pública, como las memorias de RSC y los apartados de sostenibilidad en sus sitios web. Valoramos que su actividad genere el menor número de residuos posible y que se empleen materiales reciclados o, en su defecto, reciclables.

**SOCIAL**

**Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

**25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

**25.1. Información adicional.**

Además de las actuaciones ya mencionadas con asociaciones y fundaciones, nos implicamos al máximo con nuestra comunidad organizando actividades de teambuilding.

En cuanto a salud y deporte, hemos desarrollado dos ligas internas de pádel, el Atlético GOLIVE ha participado en varias competiciones de fútbol sala y contamos con un equipo de running. También hemos implementado un programa de gestión del estrés para empleados.

Por otro lado, hemos organizado múltiples comidas de equipo, formamos parte de la ofrenda de flores a la Virgen del Pilar como grupo y hemos preparado nuevas iniciativas

como la creación de un rincón de lectura y la celebración de festividades aragonesas como el día de San Jorge, Jueves Lardero, entre otros.

Además, hemos colaborado con centros educativos, como San Valero, la Universidad de Zaragoza o ESIC para realizar sesiones de formación. Participamos también en jornadas de empleabilidad enfocadas a universitarios y estudiantes de FP, donde damos a conocer las oportunidades del mundo laboral.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?**

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

##### **26.1. Información adicional.**

Todos los proyectos que ponemos en marcha están alineados con nuestra estrategia de negocio, siempre teniendo en cuenta a empleados, clientes y proveedores.

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

#### **27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

##### **27.1. Información adicional**

En GOLIVE apostamos por la transparencia, por lo que los departamentos de Marketing y de Personas y Talento trabajan unidos para transmitir toda la información. Teniendo como base la transparencia, se transmiten convocatorias y comunicados internos para los empleados y también a través de las redes, para otros grupos de interés.

### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

#### **28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

##### **28.1. Información adicional**

En GOLIVE disponemos de un código de conducta y buenas prácticas donde se recogen las pautas de actuación en la empresa y se comunica a los profesionales en la sesión de On Boarding, el primer día de su incorporación.

Actualmente, tenemos un plan de comunicación y analizamos el impacto en las redes. Contamos con canales como el correo electrónico, Google Hangouts o WhatsApp, además

de un buzón de ideas/mejoras de [rrhh@onegolive.com](mailto:rrhh@onegolive.com) y una newsletter.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

#### **29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?**

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

##### **29.1. Información adicional.**

En GOLIVE identificamos posibles mejoras y ponemos soluciones en la gestión ambiental, tanto internamente como en los productos y servicios que ofrecemos.

### **Compromiso frente al cambio climático**

#### **30.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

##### **30.1. Información adicional.**

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y desarrollamos acciones que se comunican internamente. Por ejemplo, la localización céntrica de nuestras oficinas favorece el uso de la bicicleta y el transporte público, evitando coger el coche. También minimizamos la necesidad de desplazamiento con el teletrabajo.

Por otro lado, contamos con varias papeleras de reciclaje distribuidas por toda la oficina. Además, contratamos a un proveedor de vending que ha eliminado las cucharillas de plástico y usamos energía 100% renovables de nuestro proveedor eléctrico.

Cabe mencionar también nuestra iniciativa de los viernes saludables, a partir de la cual el primer viernes de cada mes llevan a la oficina un stand con todo tipo de frutas de proximidad, contribuyendo con el pequeño comercio, el medioambiente y la salud.

### **Economía circular**

#### **31.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

##### **31.1. Información adicional**

Al tratarse de una empresa que utiliza, principalmente, medios digitales, reutilizamos la mayoría de los recursos en varios proyectos. Disponemos de todo tipo de papeleras para promover el reciclaje y de varios dispensadores de agua con los que se minimiza el uso de

plásticos. Además, cuando renovamos nuestros equipos tecnológicos, donamos los antiguos que siguen funcionando a distintas entidades que pueden necesitarlos.

### **Comunicación ambiental**

#### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?**

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

##### **32.1. Información adicional**

Apostamos por la difusión interna y comunicamos formalmente vía email las medidas propuestas para un desarrollo ambiental sostenible en la empresa.

### **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

#### **Priorización de temas**

#### **33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 2 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Capacitar a las personas de la empresa
- 5 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 6 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 9 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 10 - Disponer de presupuesto

#### **Valoración Global**

#### **34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

8

#### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

#### **35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Disponemos de un equipo responsable y respetuoso con la sociedad y el medio ambiente que se compromete con nuestros clientes para ofrecer una calidad máxima.

#### **36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?**

Establecer un plan bien definido con las acciones a llevar a cabo e indicadores de éxito.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Si

**Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales 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 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 13. Acción por el clima.