

RSA - PYMES

Empresa evaluada

**ARAGÓN INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, S.L.L. -
ARANOVA**
CIF:B99078248
Plaza Fonz 4, Local 1
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Aragón Innovación Tecnológica S.L.L. - ARANOVA

02 - Dirección - CP - Población

Plaza Fonz 4, local 1
50.015 - Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Informática. Desarrollo de Software

04 - Año comienzo actividad.

2.005

05 - Número de personas empleadas

3

06 - Persona contacto

Pablo Sánchez Gálvez

07 - E-mail contacto

pablo.sanchez@aranova.es

08.- Página web

<https://aranova.es>

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)**

Se consideran importantes si bien no existe un análisis estructurado de los mismos

1.1 Información adicional

Nos encontramos inmersos en la denominada Década de la Acción para implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A menos de diez años para alcanzar las 169 metas propuestas en la Agenda 2030, los próximos años son claves para trabajar con el objetivo de acelerar el avance y garantizar el bienestar de las personas y el planeta.

Nuestra estrategia de Sostenibilidad & ESG (Environment, Social and Governance) se centra en aspectos relevantes como la emergencia climática, el crecimiento económico, la igualdad, la diversidad, el compromiso social, la transparencia y seguridad de la información. Consideramos que el desarrollo sostenible es un reto fundamental que requiere un enfoque largopacista para garantizar un mejor bienestar para las generaciones presentes y futuras.

En ARANOVA no podemos quedarnos al margen de ello por lo que, además de buscar la viabilidad empresarial, nos comprometemos a contribuir de manera ética y transparente en un proceso de mejora continua con los retos de desarrollo sostenible.

- Nos aseguramos del cumplimiento de la legalidad vigente tanto nuestra como de nuestros clientes (RGPD , LOPD,etc)

- Apostamos firmemente por la protección de la propiedad intelectual garantizando la seguridad de la información : prohibiendo cualquier acción deliberada tendente a infringir los derechos de propiedad industrial e intelectual de terceros (software no licenciado, patentes de terceros, marcas o signos distintivos de otras empresas sin su consentimiento, etc.). Además, implementamos diversos mecanismos y medidas de seguridad para los sistemas, los datos, las comunicaciones y los servicios electrónicos de nuestros clientes. Actualmente estamos en proceso de obtención de la certificación en Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

- El cuidado medioambiental es un aspecto importante en nuestra política empresarial, para lo cual hemos implementado una serie de medidas en torno a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 trabajando en diversas líneas de actuación relacionadas con el riesgo climático.

a) Consumo eléctrico de nuestras oficinas exclusivamente verde y con garantía de origen 100% renovable que cuenta con la certificación de la CNMC (Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia)

b) Aumento de la eficiencia energética del centro de trabajo, debido a la implantación de medidas de ecoeficiencia y la implementación del proyecto "Liquen savEnergy / Soy+Verde". A través del cual hemos conseguido una reducción de consumos de un 6.52% con respecto al año anterior y de un 46.73% desde su puesta en marcha.

- c) Control y seguimiento de nuestras emisiones.
- d) Fomento de movilidad sostenible entre nuestro personal para sus desplazamientos in-itinere, con el objetivo de reducir nuestra huella de carbono y emisiones de CO₂.
- e) Compensación de más del 100% de nuestra huella de carbono a través de la plantación de árboles, convirtiéndonos en Empresa ?Carbono Positivo?. Este 2023 hemos colaborado, además del Bosque de los Zaragozanos, con el proyecto Bosque GRI-Gonvarri (Código identificador 2022-b246) ubicado en El Casar (Guadalajara). Proyecto desarrollado por Folia Project S.L y que cuenta con certificado de inscripción en la sección de proyectos de absorción del Registro de Huella de Carbono, Compensación y Absorción de dióxido de carbono del MITECO. Por lo que hemos recibido por primera vez, el Sello Calculo, Reduzco, Compenso del Ministerio de Transición Ecológica del Gobierno de España.
- f) Impulso de una correcta gestión de los recursos hídricos, implementando medidas de ahorro y eficiencia en el consumo de agua en nuestras oficinas.
- g) Reducción de la generación de residuos (uso de cafetera de expreso automática, evitando así generar residuos de aluminio/plástico de las de cápsulas.)
- h) Impulso de medidas de reducción de impresiones y de consumo más responsable de papel.
- i) Reciclaje de residuos (Disponemos de 5 cubos de clasificación y reciclado: vidrio, plástico, papel, orgánico y residuos electrónicos)
- Comunicamos y compartimos en redes sociales y blog nuestra cultura corporativa y buenas prácticas con el objetivo de influir en el entorno que nos rodea.
 - Incorporamos tecnologías sostenibles, CleanTech y donamos (siempre que sea posible su reutilización) o depositamos en un Punto Limpio los equipos informáticos que ya no nos sirven. Además de la implementación de energías renovables, la adopción de prácticas de fabricación más limpias o el desarrollo de productos y servicios eco-innovadores.
 - Nuestra cultura empresarial se concentra en un conjunto de valores y principios que se puntualizan en una serie de acciones y medidas con impacto social:
- a) Nuestra plantilla tiene a su disposición medidas concretas para conciliar vida familiar, laboral y personal: jornada intensiva durante todo el año, flexibilidad horaria, flexibilidad en la elección de periodos vacacionales, teletrabajo...
- b) Buscamos el mayor bienestar para nuestro personal por lo que fomentamos hábitos saludables a través de cursos de alimentación sana y de un servicio de orientación y asesoría nutricional en ?Vive, Escuela de Salud? e incentivando el uso de bicicleta para ir al centro de trabajo.

c) Con el objetivo de generar el menor impacto medioambiental posible, apostamos por el consumo de productos de comercio justo y proximidad, dando prioridad a las empresas de la zona (Zaragoza, Aragón, España).

d) Para adaptarnos continuamente a las necesidades y demandas del mercado. Promovemos la formación continua de nuestro personal a través de la financiación de cursos, talleres, la asistencia a ponencias?. con la finalidad de adquirir habilidades que nos permitan atender las demandas de nuestros clientes.

e) Apoyamos el talento joven, incorporando alumnado de prácticas en nuestra empresa.

f) Estamos firmemente comprometidos, desde nuestros inicios, con la igualdad y no discriminación en el empleo por cuestiones de género. No existiendo brechas salariales ni techos de cristal entre nuestro personal.

g) Colaboramos con entidades de marcado carácter social (ONGs, Fundaciones) destinando una cifra equivalente al 0,67% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo o colaborando en campañas puntuales (Recolección de juguetes...). Asimismo, fomentamos la participación de nuestro personal en programas de voluntariado a través de la flexibilidad horaria y de su realización dentro del horario laboral.

h) En lo que respecta a la pertenencia a asociaciones relacionadas con nuestra estrategia empresarial, estamos adheridos al Club Cámara de la Cámara de Comercio de Zaragoza y somos miembros fundadores del Clúster Audiovisual Aragónés.

Este año nos hemos adentrado en el modelo EFQM de excelencia empresarial al participar en la convocatoria del Plan Anual de Excelencia Empresarial en Aragón. Durante este proceso, hemos asistido a sesiones formativas y realizado un diagnóstico inicial. Tras la evaluación de un experto, hemos obtenido una puntuación por debajo de 300 puntos, lo que ha motivado nuestra posterior participación en el Plan Formativo Compromiso por la Excelencia.

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

Si

2.1. Información adicional

Nuestra filosofía de "pensar globalmente y actuar localmente" impulsa nuestro compromiso de contribuir al cambio incluso como micropyme. Los datos estadísticos muestran que la mayoría del empleo en nuestro país proviene de la pequeña y mediana empresa, lo que resalta su importancia en la economía y la sociedad. La cercanía geográfica de estas empresas a las comunidades locales y a las personas con las que interactúan a través de su actividad comercial nos brinda una oportunidad única para implementar iniciativas que aborden los desafíos éticos, sociales y medioambientales.

Creemos firmemente que incluso desde las pequeñas empresas podemos contribuir al

cambio. Aunque enfrentarse a estos desafíos puede resultar difícil debido a la limitación de recursos, creemos firmemente en la posibilidad de hacerlo.

Para ello, es fundamental contar con la orientación y el apoyo de otras instituciones o la generación de alianzas empresariales con entidades afines. Entendemos que las sinergias son la clave para acelerar el proceso y facilitar su logro.

Por ello, formamos parte de la Cámara de Comercio de Zaragoza y somos miembros fundadores del recientemente establecido Clúster Audiovisual Aragonés. Estas asociaciones nos brindan la oportunidad de colaborar con otros actores del sector y trabajar juntos hacia un futuro más sostenible y próspero.

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 plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Nuestra cultura empresarial se concentra en un conjunto de valores y principios que se puntualizan en una serie de acciones y medidas sociales: apoyando el talento joven, incorporando alumnado de prácticas en nuestra empresa, colaborando económicamente con ONGs y Fundaciones y fomentando la participación de nuestro personal en programas de voluntariado a través de la flexibilidad horaria y de su realización dentro del horario laboral (con un máximo de horas semanales).

A pesar de ser una pequeña empresa, nuestro compromiso con la sociedad es nuestra prioridad. Por ello, en línea con nuestra vocación filantrópica, participamos activamente en programas de acción social y voluntariado, promovemos el mecenazgo en distintas áreas, donamos equipos informáticos, e incluso participamos campañas de recolección de juguetes en fechas puntuales.

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

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y se destina a los proyectos sociales y medioambientales sin analizar el resultado de los proyectos

4.1. Información adicional

Destinamos un 0,58% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo, lo que ha supuesto un incremento de un 18% con respecto al periodo anterior de un 19%.

Por el momento mantenemos contribuciones fijas como el aporte anual a:

- ONGD Bomberos Unidos Sin Fronteras, declarada de utilidad pública especializada en intervención ante grandes catástrofes y proyectos de cooperación al desarrollo. En cumplimiento de los ODS 1 : Fin de la Pobreza, ODS 3: Salud y Bienestar y ODS 6: Agua

limpia y saneamiento.

- Fundación Carlos Sanz, organización sin ánimo de lucro, con el objetivo principal de difundir y sensibilizar a la sociedad sobre la donación de órganos y trabajar con colectivos en riesgo de exclusión social. En cumplimiento de ODS 3: Salud y Bienestar y ODS 10: Reducción de desigualdades.

- Fundación Isabel Martín: para la promoción, patrocinio y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y empoderamiento orientados a la mujer así como a la formación, defensa y desarrollo de la infancia desprotegida, basados en la filantropía comunitaria, especialmente en Asia, Latinoamérica y África. En cumplimiento de ODS 1: Fin de la Pobreza y ODS 5: Igualdad de Género.

Para el cumplimiento del ODS 13 ¿Cambio climático?, nos planteamos como meta ser una empresa 100% de emisión cero CO2. Objetivo que este año hemos superado con creces, siendo en este momento una Empresa ¿Carbono Positivo? en nuestras emisiones de CO2 de responsabilidad indirecta. Para ello hemos participado, por tercer año consecutivo en la iniciativa ¿El Bosque de los Zaragozanos? donde a través del patrocinio y colaboración hemos plantado 50 árboles en el entorno de ¿El Vedado de Peñaflor? (Zaragoza) a través de la plantación de especies propias, fundamentalmente pino carrasco, encina y sabina albar y especies arbustivas como el enebro, la coscoja, la olivilla o el espino negro. Asimismo por primera vez hemos compensado nuestras emisiones a través de la plantación en el Bosque GRI-Gonvarri (Código identificador 2022-b246) ubicado en El Casar (Guadalajara). Proyecto desarrollado por Folia Project S.L. consistente en la plantación de 1.06ha de quercus fagínea y pinus pinea en el antiguo vertedero sellado de la localidad. Dicho proyecto cuenta con certificado de inscripción en la sección de proyectos de absorción del Registro de Huella de Carbono, Compensación y Absorción de dióxido de carbono del MITECO.

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.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización

5.1. Información adicional

En 2020, como parte del análisis de materialidad que se llevó a cabo, se identificaron los principales grupos de interés. En este proceso, tuvimos en cuenta el alcance y la influencia de su actividad sobre los grupos, así como la repercusión de estos grupos sobre la capacidad de organización y actuación de la compañía.

Siendo estos:

- Clientes
- Clientes institucionales (Administraciones públicas)
- Personal

- Proveedores:
- Partners
- Sociedad
- Medios de Comunicación

Tenemos un compromiso firme con nuestros grupos de interés que implica diálogo continuado y transparente, lo que permite comprenderlos e integrarlos en la actividad de la Compañía. Existen diversos canales de comunicación, participación y diálogo que se ponen a disposición de estos públicos para garantizar una atención adecuada: teléfono, correo electrónico, blog y redes sociales.

Entre ellos se incluyen la página web donde se publican los proyectos más relevantes, los productos ofrecidos, así como la presente memoria para dar a conocer el trabajo que se está realizando en materia de sostenibilidad. Una página web renovada mucho más limpia, visual e intuitiva con la intención de ofrecer una mejor experiencia on-line a las personas usuarias. Todas las dudas, quejas sugerencias inquietudes y reclamaciones pueden ser transmitidas por los diversos canales y todas son gestionadas y tratadas con la mayor brevedad posible, aportando soluciones, siempre que sea posible.

Apostamos por una comunicación transparente, compartiendo abiertamente en web, blog y redes sociales nuestra cultura empresarial y buenas prácticas. Ninguno de nuestros canales de comunicación es privado, el acceso es libre, cada uno puede expresarse con libertad sin miedo a que sus comentarios sean eliminados (nunca ha sido necesario).

La comunicación interna se articula a través de reuniones periódicas (ya sea físicamente o a través de plataformas digitales) y del correo electrónico o WhatsApp.

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan en cada uno de los casos de forma individualizada

6.1. Información adicional

En ARANOVA, nos comprometemos a mantener una política de comunicación abierta para estar al tanto de las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés. Los mecanismos de comunicación varían según el grupo de interés al que nos dirigimos:

Personal: Realizamos reuniones periódicas para supervisar y evaluar su desempeño. Además, las quejas, sugerencias y reclamaciones pueden ser transmitidas sin temor a represalias. Organizamos actividades y eventos fuera del centro de trabajo para promover una comunicación más abierta y fomentar un sentido de pertenencia a la empresa.

Proveedores y Partners: Mantenemos diversos canales de comunicación digital, como correo electrónico, página web y nuestro blog. Programamos reuniones periódicas, ya sea de manera presencial o a través de plataformas digitales como Zoom o WhatsApp. También participamos en congresos, ferias y foros.

Clientes: Incorporamos en los contratos de gestión de servicios apartados específicos que

permiten analizar sus necesidades y valorar las soluciones en cada proyecto, ofreciendo una atención personalizada y directa. Programamos reuniones periódicas y gestionamos todas las quejas, sugerencias y reclamaciones recibidas por correo electrónico, página web, blog o redes sociales con la mayor brevedad posible.

Sociedad y Medios de Comunicación: ponemos a disposición del público nuestra página web "aranova.es", donde pueden encontrar nuestro contacto y seguirnos en redes sociales para hacernos llegar sus dudas, quejas, sugerencias e inquietudes. Además, pueden conocer el trabajo que estamos realizando en nuestro camino hacia la sostenibilidad.

Además de estos mecanismos de comunicación, nos proponemos incorporar una medida adicional que nos permita anticiparnos a las necesidades de nuestros grupos de interés y satisfacerlos ofreciendo un producto de calidad, mientras nos preocupamos por los aspectos sociales, ambientales y económicos. Por ello, planeamos implementar a medio plazo un cuestionario de preguntas en escala Likert del 1 al 10 para conocer el nivel de importancia que nuestros grupos de interés otorgan a estos aspectos y si influyen en su decisión de compra. Para los grupos fijos, la encuesta se enviará anualmente, mientras que para los grupos ocasionales se enviará al finalizar el contrato o servicio prestado.

Desde 2020, realizamos un estudio de materialidad, y desde entonces se hace de manera bianual, para conocer y priorizar los asuntos de sostenibilidad para nuestros grupos de interés y el impacto de la sostenibilidad en la estrategia de la empresa. Este análisis se realiza mediante un proceso de consulta directa y se divide en dos secciones: introducción y formulario único siguiendo los estándares GRI. La encuesta se desarrolla en la plataforma digital Google Forms y se envía a cada grupo de interés por correo electrónico, considerando su tamaño, accesibilidad y representatividad. Una vez recopilados y analizados los datos, se identifican los temas de sostenibilidad más relevantes, a partir de los cuales se construye la matriz de materialidad que guía nuestra memoria.

Recientemente hemos aprobado el CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA y estamos en proceso de elaboración y puesta en marcha de un Canal Ético y de Conductas que estará disponible en nuestra página web.

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

Actualmente, al iniciar la relación laboral, se comunica a través de una reunión la existencia de pautas de actuación, protocolos y códigos de conducta. Además, se proporciona a las nuevas incorporaciones un Manual de Bienvenida destinado a facilitar su integración en la empresa. Este manual consta de dos documentos dirigidos a destinatarios diferentes;: uno dirigido al personal y otro dirigido al alumnado en prácticas.

También es importante mencionar que la organización dispone de un Código de Conducta Ética, el cual establece los principios y normas que guían el comportamiento ético de todos los miembros del equipo y de un Protocolo de Acoso. Ambos se proporcionan al entrar a a empresa.

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

Nuestro modelo de negocio solo puede ser aquel que nos permita mejorar nuestro desempeño económico, social y ambiental dentro de los marcos legales vigentes y de nuestro Código Ético.

El personal de la empresa es conocedor de los valores, la misión y visión de la empresa; recogidos en nuestras Memorias de Sostenibilidad que está accesible en nuestra página web y en el Manual de Bienvenida que se les proporciona al incorporarse a la compañía. Además se proporciona acceso libre al Plan de Marketing Digital.

Plan de Responsabilidad Social

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

9.1. Información adicional

Consideramos que el desarrollo sostenible es uno de los principales retos a los que se enfrenta la sociedad actual. Debemos asumir un pensamiento catedral en la concepción y planificación de proyectos y acciones, haciéndolo desde una perspectiva sostenible para garantizar una mejor calidad de vida, tanto a la población presente como a las generaciones futuras.

Por eso, continuamente nos marcamos nuevos retos y objetivos en materia de ESG. Desafíos que van desde abordar la acción climática hasta conseguir las cero emisiones, mientras cuidamos de nuestro personal, implementamos políticas de igualdad y no discriminación y hacemos negocios de forma íntegra y transparente.

Trabajamos por ser una empresa socialmente responsable. Nuestra filosofía de gestión impregna nuestro modo de ser y de actuar y nos impulsa a crecer en sinergia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la ONU de la Agenda 2030. Estamos firmemente comprometidos con la Agenda 2030, que integramos en todas nuestras actividades para satisfacer los más altos estándares de calidad, seguridad y protección del medioambiente. Este compromiso se plasma en las distintas certificaciones con las que contamos:

- RSA+ desde 2021
- SELLO DEL REGISTRO- REDUZCO- COMPENSO DE HUELLA DE CARBONO otorgado por El Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, a través de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC)

Asimismo nuestro compromiso con el desarrollo sostenible es sólido y se refleja en nuestra adhesión voluntaria a las principales iniciativas internacionales y locales de referencia en las que participamos activamente.

Estamos comprometidos con la promoción de la diversidad y la cultura del respeto e igualdad de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) promovido por Las Naciones Unidas. Por lo que nos hemos adheridos a la campaña ?LIBRES E IGUALES? que establece unas normas de conducta empresarial que nos sirven de orientación para cumplir nuestra responsabilidad de respetar los derechos.

Somos firmantes de la CARTA DE LA DIVERSIDAD para los ejercicios 2022-2024, un proyecto auspiciado por la Fundación Diversidad y la Representación de la Comisión Europea en España. Este chárter de principios y valores europeos, que firman con carácter voluntario y gratuito las empresas y organizaciones de toda España, visibiliza el compromiso que tiene la compañía con la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral y donde asumimos el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

Estamos adheridos a la DECLARACIÓN DE LUXEMBURGO de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP). Un documento consenso en el que nos comprometemos a aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar sus estrategias hacia los principios de la misma.

Somos firmantes del PACTO SOCIAL POR LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD DE TRATO ASOCIADA AL VIH. Una iniciativa impulsada desde el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social dentro del Plan Nacional Sobre el Sida, que tiene como finalidad eliminar el estigma y la discriminación asociados al VIH y al Sida, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la diversidad de las personas con VIH.

Estamos adheridos al CÓDIGO DE PRINCIPIOS DE DIVERSIDAD GENERACIONAL del Observatorio Generación y Talento. Reconociendo como objetivo estratégico el desarrollo favorable de la gestión de personas basado en la igualdad de oportunidades con total independencia de su edad, la no discriminación y el respeto a la diversidad generacional, promoviendo un entorno favorable y respetando en cada caso la legislación vigente y las mejores prácticas empresariales y sociales.

Nos hemos unido a la iniciativa EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GENERO a través de la firma de un convenio con el Ministerio de Igualdad en el que nos comprometemos a promover la sensibilización y concienciación social contra la violencia de género.

Somos firmantes de Women's Empowerment Principles (WEP). Principios establecidos por ONU Mujeres y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, se basan en estándares laborales y de derechos humanos internacionales y en el reconocimiento de que las empresas tienen un interés y una responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

En nuestra página web, hay un apartado específico destinado a SOSTENIBILIDAD <https://aranova.es/sostenibilidad> , donde están recogidas las Memorias de Sostenibilidad anuales.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

Utilizamos una metodología SMART estableciendo objetivos:

- Específicos (Specific): Lo más concretos posibles.
- Medibles (Measurable): Buscamos formas de medir los impactos y cuantificar las mejoras.
- Alcanzable (attainable): Aunque con objetivos ambiciosos, son alcanzables y flexibles si hay cambios tecnológicos que nos lo permiten.
- Realista (Realist): Integramos a toda la plantilla en la redacción de los mismos, logrando un compromiso personal importante.
- Tiempo (Timely): Son objetivos normalmente anuales, aunque con revisiones trimestrales, semestrales o incluso mensuales.

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

Ofrecemos un servicio personalizado y adaptado a las necesidades de cada cliente, por lo que durante el proceso se genera una confianza cercana que nos permite ir conociendo y mejorando el enfoque del servicio de manera continua, e implementando las medidas necesarias para su consecución con un alto grado de satisfacción por parte del cliente.

Nuestras soluciones se diseñan bajo pedido, lo que nos permite incorporar de manera rápida, cualquier novedad o beneficio detectado por y para nuestros clientes.

La metodología que utilizamos para conocer la satisfacción de los clientes y sus expectativas en la actualidad, se articula en torno a las siguientes acciones:

- Al finalizar cada servicio prestado, se habla con el cliente y se analiza su satisfacción y posibles áreas de mejora. Asimismo, como el contacto con el cliente es continuo durante el

proceso de elaboración del proyecto mantenemos reuniones periódicas y estamos atentos a cualquier sugerencia por parte de los clientes o defecto que pudiera surgir en cualquiera de las fases del proceso con el fin de incorporarlas al producto y que su función cumpla de manera óptima con las necesidades del cliente.

- Recepción de información a través de redes sociales, cuestionario web y reseñas en Google My Business.

Desde septiembre de 2019 somos empresa adherida al Sistema Arbitral de Consumo de Aragón.

En la actualidad estamos redactando un protocolo o metodología específica para medir la satisfacción de nuestros clientes y servicios, que tenemos previsto implementarlo mediante la realización de entrevistas y/o encuestas de satisfacción

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

12.1. Información adicional

El contacto con el cliente es continuo a través de todo el proceso, tanto como por el departamento comercial y de ingeniería como posteriormente a través de la atención post-venta.

Todo el personal de la empresa está atento a cualquier sugerencia por parte de los clientes o defecto que pudiera surgir en cualquiera de las fases del proceso con el fin de incorporarlas en nuestras actualizaciones y que su función cumpla de manera óptima con las necesidades del cliente.

Dichas necesidades podemos identificarlas a través de la comunicación directa con nuestros clientes. Para ello realizamos reuniones con el cliente y los destinatarios finales de cada proyecto y/o servicio. Además, después de evaluar cada proyecto con el cliente, nos reunimos el equipo de trabajo y hacemos una evaluación interna estableciendo las áreas de mejoras y las herramientas de corrección/innovación para futuras ocasiones.

Aunque se ha incorporado una encuesta de percepción dirigida a conocer la percepción de nuestros clientes en cuando a la preocupación ambiental, social y económica que tiene ARANOVA, uno de los aspectos a mejorar es la elaboración de protocolos de evaluación para nuestros productos o servicios, a través de la realización periódica de encuestas de satisfacción dirigidos a nuestros clientes.

Desde 2019 estamos adheridos al Sistema Arbitral de Consumo de Aragón, una decisión que refleja nuestro compromiso con la resolución efectiva y justa de posibles conflictos con nuestros clientes. Nuestra participación en este sistema no solo cumple con las regulaciones vigentes, sino que también subraya nuestro compromiso continuo con la excelencia en el servicio al cliente y la resolución efectiva de cualquier problema que pueda surgir durante nuestra relación comercial.

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 investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

Por un lado, contamos con un plan marketing, realizado por una consultoría externa en el que se realizan estudios de mercado: competencia, productos, necesidades, oportunidades de negocio, tendencias del sector, etc. Por el otro, tenemos nuestro entorno de I+D (esencial para nuestra filosofía de empresa), en el que estamos en constante evolución de productos, soluciones, e ideas, siempre como respuesta a la información obtenida y analizada desde el estudio de marketing y a través del cual participamos en proyectos i+D+i de colaboración y como promotores.

Utilizamos diferentes vías para estar al tanto de la innovación en un sector tan cambiante como el nuestro. Desde formaciones para nuestro personal, con la intención de ampliar nuestros conocimientos y conocer los pormenores de las últimas tendencias, hasta la asistencia a conferencias, congresos, eventos y ferias tecnológicas. También contamos con un sistema diseñado y revisado de consumo de contenidos profesionales a través del seguimiento de blogs, redes sociales...etc.

Nuestro personal dedica parte de su tiempo de trabajo a la investigación sobre nuevas tecnologías, implementando soluciones, aplicando los avances del sector en nuevos proyectos, realizando pruebas. Manteniendo siempre la perspectiva de innovar dentro del marco de la sostenibilidad mencionado en el ODS 9.

Asimismo nuestro CEO es miembro activo del Comité de Innovación del Clúster Audiovisual Aragonés.

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

Uno de los aspectos que consideramos necesario implementar a medio plazo es la medición de las emisiones de nuestros servicios de streaming. Esta medición y registro que se realizará con la intención de compensar el CO2 emitido y proporcionar a nuestros clientes la información necesaria para calcular su huella de carbono.

Además, es prioritario informarles sobre el streaming responsable e incentivarlos para que ajusten sus hábitos personales y gestionen su configuración en consecuencia.

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

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización

informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

En ARANOVA ofrecemos en todos nuestros productos y servicios asistencia técnica, mantenimiento, formación y asesoramiento.

Nuestros clientes tienen a su disposición la atención profesional de técnicos altamente cualificados que ofrecen una respuesta inmediata, con calidad y garantía. Las características de nuestro producto obligan a hacerle un mantenimiento y a estar muy atentos al día a día ante posibles problemas que puedan surgir, corregir fallos y adaptarse a cambios tecnológicos. Nuestra comunicación con nuestros clientes en la fase post-venta es constante, proactiva y necesaria.

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 de las características del producto o servicio.

16.1. Información adicional

Además de explicar detalladamente a los clientes todos los aspectos inherentes a cada producto/solución por el que puedan estar interesados, cuando se les presenta una oferta se desglosan todos estos aspectos y se incluye una datasheet (Ficha Técnica) exhaustiva donde consta la propuesta detallada, especificando el trabajo que se va a realizar, el presupuesto, condiciones de pago, plazos de entrega...

Además, se firman contratos por escrito con nuestros clientes que recogen un protocolo de aceptación de propuestas de venta en el que proporciona información clara y honesta de la oferta comercial, políticas de precio, condiciones de pago, plazos, condiciones de entrega y gestión de las reclamaciones de los clientes, así como el detalle de los derechos y obligaciones adquiridos por las partes.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

17.1. Información adicional

Apostamos por el diálogo y la bidireccionalidad de la información para mejorar la comunicación entre todas las personas que forman parte de la Compañía. Debido al reducido tamaño de la empresa, existe contacto directo y personal entre la dirección y el personal laboral de la empresa. Las quejas, necesidades, sugerencias y reclamaciones pueden ser transmitidas directamente a la dirección a través de los diversos canales de comunicación interna disponibles (correo electrónico, canal de denuncias de la página

web...), por lo que nos resulta fácil medir y evaluar la satisfacción de nuestro personal y colaboradores ya que nuestra relación es de cercanía y proximidad, permitiendo un feedback inmediato.

Además, se desarrollan reuniones periódicas para supervisar y evaluar el desempeño, lo que sirve para analizar las competencias de los empleados y empleadas y su aportación al logro de los objetivos de la compañía. Asimismo, se realizan actividades y eventos fuera del centro de trabajo con el fin de conocer a todos los trabajadores y trabajadoras y promover una comunicación más abierta no centrada únicamente en temas laborales.

Se plantea como objetivos de comunicación interna a largo plazo, aumentar la motivación, cohesión y sentido de pertenencia de todo el equipo, para ello es necesario realizar encuestas de satisfacción periódicas, con la finalidad de conocer que aspectos son mejorables.

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)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

18.1. Información adicional.

Creemos en la equidad, por lo que centramos nuestros esfuerzos en contar con una plantilla inclusiva con el convencimiento de que, a mayor diversidad, más efectividad e innovación en los equipos. Así apostamos firmemente por la igualdad, ofreciendo las mismas oportunidades a mujeres y hombres, en el acceso a la compañía, en la contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, retribución salarial, conciliación... etc.

Uno de los compromisos que defiende activamente la empresa es el cumplimiento, siempre que sea posible, de la Agenda 2030. En aras de eso, para favorecer la defensa de la igualdad de género del ODS 5 y la reducción de desigualdades del ODS 11.

Recientemente nos hemos adherido a la Carta por la Diversidad para los ejercicios 2022-2024, un proyecto auspiciado por la Fundación Diversidad y la Representación de la Comisión Europea en España. Un chárter de compromisos voluntarios que reafirma nuestra apuesta por la diversidad y la inclusión en el ámbito laboral y donde asumimos el compromiso de fomentar los principios fundamentales de la igualdad, diversidad e inclusión.

Asimismo, estamos comprometidos con la promoción de la diversidad y la cultura del respeto e igualdad de derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales (LGBTI) promovido por Las Naciones Unidas. Por lo que nos hemos adherido

a la campaña ?Libres e Iguales? que establece unas normas de conducta que nos sirven de orientación para cumplir nuestra responsabilidad de respetar los derechos.

En 2023 implementamos la externalización del servicio de asistencia técnica y atención de incidencias de nuestros clientes. Dicho contrato se ha realizado con el Call-Center de la Fundación DFA que realiza la recepción y gestión de las llamadas de nuestros clientes que requieren asistencia técnica, desde allí se gestiona la prioridad y registra. La elección de la empresa ha sido motivada principalmente por nuestro compromiso con una sociedad más inclusiva, ya que el Centro Especial de Empleo de Fundación DFA, asegura un trabajo remunerado y garantiza la integración social e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad física en el ámbito laboral, con un puesto adaptado a las necesidades de cada persona.

En materia retributiva, establecemos niveles salariales ligados al puesto ocupado en la organización y a las capacidades. Rechazando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, con independencia de la edad, sexo, identidad de género, raza, religión, orientación sexual, expresión de género, nacionalidad, lengua, procedencia, convicciones personales, salud discapacidad, estado civil, opinión política, o responsabilidades familiares, etc. Las retribuciones de nuestro personal se basan en criterios de equidad, atendiendo a las tablas salariales vigentes. Realizamos, tal y como establece la legislación, el registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020, estableciendo la inexistencia de brecha salarial en la compañía.

Disponemos de un ?Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral?

Además, recientemente se ha aprobado un "Plan de Conciliación Corresponsable", con la intencionalidad de dotar de mayor consistencia e integración a las iniciativas y acciones que se estaban realizando en la empresa desde hace años.

Asimismo, a pesar de que debido a las características de nuestra empresa no estamos obligados legalmente, hemos comenzado las primeras fases para la elaboración de un Plan de Igualdad, con la finalidad de avanzar en la consolidación de las políticas en materia de igualdad de la organización.

Creemos que la gestión interna debe ser combinada con la comunicación externa para contribuir a la representación real de la mujeres y ofrecer modelos a seguir en estos ámbitos. Por ello promovemos el lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones.

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.

Conscientes de que conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones empresariales, así como para el cumplimiento del ODS 5 igualdad de género y ODS 10 reducción de las desigualdades, nuestra plantilla tiene a su disposición medidas concretas para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Entendemos que el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal es fundamental para el rendimiento y la satisfacción de nuestro equipo. Por ello, nos esforzamos en proporcionar a nuestros profesionales y sus familias las condiciones laborales óptimas que superen incluso los requisitos legales vigentes.

Desde hace años utilizamos un modelo de trabajo basado en la omniconexión y la flexibilidad de nuestro personal, poniendo al alcance de todo el personal distintas opciones de trabajo, recursos y herramientas para que cada uno pueda encontrar su fórmula de trabajo y se organice en función de sus prioridades y objetivos. Ofreciendo a nuestros profesionales y sus familias las mejores condiciones y procurando atender y diseñar respuestas por encima del marco legal actual. Este compromiso se refleja en acciones concretas que van más allá de las expectativas convencionales, creando un entorno donde la flexibilidad y la armonización entre el trabajo, la vida personal y familiar son pilares fundamentales. En este sentido, hemos elaborado un PLAN DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE donde se establecen las siguientes medidas:

- TRABAJO POR OBJETIVOS: Fomentamos un enfoque orientado a resultados, donde los objetivos claros guíen las actividades diarias de nuestro equipo.
- DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL del personal fuera del horario laboral.
- FLEXIBILIDAD HORARIA: Implementamos un sistema de horario flexible de entrada y salida, permitiendo a cada persona organizar su trabajo según sus necesidades y preferencias.
- JORNADA CONTÍNUA DURANTE TODO EL AÑO: Ofrecemos la posibilidad de jornada continua de mañanas sin limitación de períodos, para aquellos que prefieran esta modalidad.
- MODELO DE TRABAJO HÍBRIDO Y TELETRABAJO: Adoptamos un modelo de trabajo híbrido que ofrece libertad para decidir cuándo acudir a la oficina y cuándo teletrabajar desde cualquier otro lugar. Adaptándose así a las circunstancias personales de cada individuo y cumpliendo con los protocolos de seguridad.
- REUNIONES DE EMPRESA EN HORARIO MATUTINO Y POR VIDEOCONFERENCIA: Facilitamos la participación de todos los miembros del equipo mediante reuniones matutinas y virtuales, optimizando así el tiempo y la eficiencia.
- FORMACIÓN ONLINE Y EN HORARIO DE TRABAJO; Proporcionamos oportunidades de desarrollo profesional que se adaptan a las necesidades individuales, ya sea a través de formación en línea o la realización de un porcentaje durante la jornada laboral.

- PERMISO DE AUSENCIA POR FUERZA MAYOR: Disponemos de un permiso de hasta 4 días para atender emergencias personales o familiares, que puede disfrutarse por horas y ampliarse en circunstancias especiales.
- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR CAUSAS PERSONALES O FAMILIARES EXCEPCIONALES.
- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN: Superando los 5 días establecidos en el Real Decreto Ley 5/2023. Ofrecemos un sistema de permisos no limitado a un número de horas ni días, sujeto a justificación y aprobación de la dirección, para el cuidado de familiares entre otros motivos.
- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:
- JORNADA SEMANAL LABORAL EN VERANO INFERIOR A LA ESTABLECIDA EN CONVENIO
- IMPLEMENTACIÓN DEL DOBLE DESCANSO (ALMUERZO Y COMIDA) EN LA JORNADA LABORAL
- COMPATIBILIDAD CON EL CALENDARIO ESCOLAR: Facilitamos la conciliación entre la vida laboral y familiar, proporcionando permisos o adaptación de turnos para asistir a actos y tutorías escolares de los hijos e hijas.
- ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO POR URGENCIA FAMILIAR.
- FLEXIBILIDAD HORARIA PARA LA REALIZACIÓN DE VOLUNTARIADO PRIVADO
- FLEXIBILIDAD EN LA ELECCIÓN DEL CALENDARIO VACACIONAL: Permitimos a nuestros empleados y empleadas elegir el período de vacaciones según sus necesidades y preferencias, ya sea concentrado o distribuido en días sueltos (por ejemplo: un solo día de vacaciones para «hacer puente»).

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y se analizan las propuestas

20.1. Información adicional.

El cambio constante en el sector tecnológico, hace que la formación continua de nuestros trabajadores y trabajadoras sea indispensable para adaptarse a los últimos avances y poder desarrollar nuestro trabajo de forma eficaz e innovadora.

El desarrollo del talento es una de nuestras prioridades estratégicas. En ARANOVA otorgamos una importancia fundamental a la gestión del talento interno, para lo cual es

fundamental dotar de herramientas a las personas empleadas para que puedan potenciar sus conocimientos, capacidades y competencias y desarrollar su trabajo de manera coherente con la estrategia de la compañía.

Estamos implicados en el desarrollo profesional de nuestro personal, para ello se han realizado diversas formaciones ofertadas por diferentes instituciones, entidades y/o empresas con la finalidad de aumentar sus capacidades técnicas, así como sus habilidades directivas, sociales y relacionales.

Diseñamos nuestra Estrategia de Formación basándonos en dos grandes áreas: nuestras prioridades estratégicas de crecimiento de negocio y el conocimiento de esas áreas tanto a nivel funcional como técnico, así como de las tecnologías que vamos a utilizar en los proyectos de esas áreas.

Debido al tamaño de la Compañía, no elaboramos un 'Plan Anual de Formación?', pero disponemos de un presupuesto anual específico destinado a acciones formativas. Por ello, continuamos con la aplicación de nuestra política de subvencionar la formación de nuestro personal.

Con este objetivo, en 2023 se han realizado un total de 227 horas por empleado /año en formaciones, lo que ha supuesto un incremento de un 53% en comparación con el periodo anterior.

En lo que respecta a inversión directa en actividades formativas, tras la reducción del 92% del periodo anterior, este año hemos aumentado significativamente nuestra inversión en formación. Experimentando un aumento del 345%, debido principalmente al crecimiento de nuestro equipo y al identificación de nuevas necesidades formativas.

El total de horas de formación recibidas este 2023 ha sido de 908, lo que ha supuesto un aumento del 113% con respecto al periodo anterior. Este 2023 se ha alcanzado un ratio de horas de formación frente a horas trabajadas de un 12.81%.

Desde la dirección se promueve, recomienda y facilita formación específica atendiendo a la actividad de la empresa y pensando en el crecimiento profesional del personal en el refuerzo de aspectos específicos empresariales. Asimismo se atienden las necesidades e inquietudes formativas de los trabajadores y trabajadoras, analizándolas y aprobando dicha solicitud o bien planteando otras alternativas atendiendo a las necesidades de la empresa. Además contratamos a profesionales del sector para impartir formaciones específicas en nuestras propias oficinas. Asimismo, se incentiva la asistencia a congresos, ferias y eventos relevantes del sector para estar al tanto de las últimas tendencias del sector.

Todas las acciones formativas son registradas convenientemente y posteriormente evaluadas y se insta a que se realicen dentro de la jornada laboral. En lo que respecta a las horas de formación realizadas en horario laboral han sido un total de 426, lo que significa que un 47% de la formación realizada se hace dentro del horario laboral.

Un año más, se ha adaptado la formación a la modalidad online o la impartición a través de

videoconferencia. El 86.68% de las horas de formación realizadas han sido en la modalidad online o en la modalidad virtual.

En lo que respecta a la formación por categoría profesional o género, no hay ninguna distinción a la hora de realizar cursos o talleres formativos. El 48.9% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres frente al 51.1% de hombres.

Estamos convencidos de que la Formación Profesional, en su versión tradicional o dual, es una oportunidad magnífica para que los jóvenes puedan formarse en aquellas habilidades que las empresas demandamos (Cloud, ciberseguridad y Java).

Por ello, colaboramos con el ecosistema educativo para formar a los profesionales del mañana. Para ello acogemos alumnado correspondiente a Formación Profesional para proporcionarles formación y una experiencia práctica relacionada con su área de conocimiento.

Este año hemos acogido un alumno en prácticas, de la FP de Grado Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web de la Academia Marco, que ha realizado 400 horas.

Desde la Compañía se ha tutorizado a dicho alumno, coordinando su desarrollo, evaluando su desempeño, y emitidiendo los oportunos informes. Una vez finalizado el periodo de prácticas, se ha incorporado a la plantilla de ARANOVA.

Asimismo hemos continuado con el alumno de FP Dual que se incorporó en septiembre de 2022 a través de la firma de un acuerdo de colaboración con el centro formativo Academia Marco. Un programa formativo que, combina la enseñanza en el aula con la formación en empresa, y que nos permite adaptar mano de obra cualificada a las necesidades reales de la compañía.

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

En lo que respecta a la formación por categoría profesional o género, no hay ninguna distinción a la hora de realizar cursos o talleres formativos. En 2023, el 49.8% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres frente al 51.1% de hombres.

En cuanto a la categoría profesional, observamos que el 18.31% de las acciones formativas se dirigen a puestos de dirección (25% de la plantilla), mientras que el 81.69% se enfocan en puestos técnicos, manteniendo una distribución equitativa y ajustada a las necesidades específicas de cada grupo.

Este enfoque inclusivo subraya nuestra visión de un crecimiento profesional accesible y equitativo para todos los miembros de nuestra organización, independientemente de su género o posición laboral. Estamos comprometidos en brindar oportunidades de desarrollo

de manera justa y adaptada a las diversas necesidades de nuestros empleados y empleadas.

Todas las acciones formativas son registradas convenientemente y posteriormente evaluadas y se prioriza a que se realicen dentro de la jornada laboral.

Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

22.1. Información adicional.

CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Nuestro objetivo principal en materia de seguridad, salud y bienestar es el desarrollo y la promoción de estrategias que mejoren las condiciones de trabajo para la salud física, psíquica y social de nuestro equipo, favoreciendo y consolidando buenos hábitos de trabajo.

La promoción de la salud de nuestros profesionales, así como lograr espacios de trabajo saludables que hagan de nuestras oficinas un lugar seguro, son cuestiones prioritarias para nosotros. Por ello disponemos de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales acorde con la legislación aplicable y conocido por las personas empleadas.

La gestión de la prevención de riesgos laborales se establece en el Plan de Prevención donde se definen los objetivos y procedimientos para garantizar la salud y la seguridad del personal. Para asegurar la confidencialidad de los datos del personal, el servicio de prevención de riesgos laborales está subcontratado con Ibersys, una empresa especializada en el sector.

EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES: SEGURIDAD, HIGIENE Y ERGONOMÍA

La empresa encargada de la gestión de dicho servicio, realiza anualmente visitas de seguridad a nuestras oficinas para controlar y garantizar unas óptimas condiciones de trabajo y que todo se ajuste a la legislación vigente.

Para ello identifica y evalúa los riesgos asociados a los puestos de trabajo, realizando un estudio de higiene con mediciones lumínicas, de ergonomía, condiciones sanitarias y ambientales (humedad, temperatura, etc). A partir de allí, elabora el Plan de prevención y anexo de evaluación de riesgos laborales específicos de nuestros puestos de trabajo, estableciendo medidas preventivas y/o correctoras. Dicho plan incluye adaptación al teletrabajo.

El dolor de espalda es una de las enfermedades profesionales que más pueden afectar a nuestro trabajo. Puede ser causado por malas posturas, estrés o las posiciones fijas durante mucho tiempo. Por ello, en nuestras oficinas disponemos de pelotas de fitball para que puedan servir para realizar estiramientos y ejercicios de espalda o utilizarse en momentos puntuales para sentarse frente al escritorio.

VIGILANCIA DE LA SALUD DEL PERSONAL

Además, se realiza periódicamente un reconocimiento médico de carácter voluntario a todo el personal de la empresa, para verificar su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo.

Con respecto a vigilancia de la salud, en términos generales, los profesionales de ARANOVA no desarrollan actividades con una incidencia o riesgo elevado de enfermedades profesionales.

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Tal y como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en ARANOVA incluimos dentro de la evaluación de riesgos laborales de la empresa, un Estudio Global Factores Psicosociales a través del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (PSQ CAT21 COPSOQ).

Dicho estudio se realiza con una doble intencionalidad: Por un lado detectar y tratar de eliminar la aparición de cualquier tipo de acoso en el trabajo. Y por otro lado, evaluar los riesgos psicosociales y de estrés laboral para identificar los factores de riesgo y establecer las medidas necesarias para prevenir posibles daños. Se realiza a través de una evaluación multifactorial que tiene en cuenta aspectos como la tarea, el tiempo para desempeñarla, la autonomía, la organización, las cargas de trabajo, la variedad, las exigencias contradictorias, la falta de claridad de las funciones y/o del puesto, el ambiente, el desempeño, el acoso laboral, etc.

FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La empresa de prevención nos provee de un Manual de Formación y de la Formación Presencial básica de 2 horas para todo el personal (se hace con las nuevas incorporaciones) realizándose un cuestionario al final. Dicha formación incluye: Módulo general de prevención de riesgos laborales, riesgos específicos del puesto de trabajo y módulo de emergencia y primeros auxilios. Además de las medidas a tener en cuenta para evitar daños a la salud.

SINIESTRALIDAD LABORAL

Gracias a haber adoptado unas medidas de prevención de calidad, no se han registrado durante este periodo ningún tipo de accidente, lesión, dolencia, ni enfermedad laboral.

PLAN EMPRESA SALUDABLE

Contribuir en la mejora de la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros trabajadores y

trabajadoras es una de las principales prioridades de nuestra organización. De esta forma, no solo se aumenta la satisfacción del personal mejorando el clima laboral, aumentando la motivación y participación del equipo, sino que se mejoran los resultados de la empresa, reduce el absentismo laboral y retiene el talento.

Conscientes de ello, hemos implementado a lo largo de estos años un programa de salud integral consistente en una serie de medidas destinadas a fomentar este bienestar tanto físico, como psíquico y emocional de nuestro equipo:

- **SALUD FÍSICA.** Vigilamos la salud de nuestro personal realizando anualmente exámenes de salud según el riesgo específico por puesto de trabajo. Además incentivamos, a través de bonificaciones, el uso de bicicleta para ir al centro de trabajo. Y fomentamos la realización de deporte entre nuestro personal gracias a nuestro programa de flexibilidad horaria, evitando así un estilo de vida sedentario. Conocedores de la necesidad de reducir la contaminación acústica de la oficina, hemos puesto en marcha medidas para adecuar los niveles de ruido y reducir así el estrés la oficina: silenciando los teléfonos móviles, etc.

- **SALUD NUTRICIONAL:** Desde hace dos años, ponemos a disposición del personal un Programa gratuito de Salud y Bienestar para el personal consistente en un estudio de salud y un servicio de orientación y asesoría nutricional a través de Vive! Escuela de Salud. Asimismo, se realizan talleres grupales sobre cocina saludable.

- **SALUD PSICOSOCIAL.** Desde este año, se ha incorporado al reconocimiento médico anual que se realiza a los empleados y empleadas, la evaluación del bienestar emocional, riesgos psicosociales y estrés laboral. Las mayores facilidades de conexión a través de los medios tecnológicos posibilitan que, en ocasiones, se diluya la separación entre el trabajo y la esfera familiar y personal. Esta realidad hace necesario fomentar una mayor autonomía en la gestión del tiempo de trabajo y la flexibilización en torno al lugar de prestación de los servicios. Bajo esta premisa, estamos comprometidos a impulsar medidas para salvaguardar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral en favor de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de este modo, contribuir también a una gestión más eficaz de la jornada de trabajo, así como a la prevención en salud laboral.

Del mismo modo, se ha implementado el Protocolo de Prevención, Detección y Actuación frente a cualquier tipo de Acoso Laboral. Con la finalidad de detectar y tratar de eliminar la aparición del acoso en el trabajo y las causas que lo originan, previniendo cualquier tipo de acoso o situaciones potencialmente constitutivas de éste: acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, incluyendo la discriminación por orientación sexual e identidad o expresión de género, así como cualquier otra discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, discapacidad, orientación, identidad sexual, salud, edad, lengua, clase social, opinión, religión o creencias, migración o situación administrativa, así como cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.

Asimismo, se ha creado una Guía de Bienvenida, para facilitar el proceso de acogida tanto para estudiantes que realicen sus prácticas en nuestra empresa como nuevas

incorporaciones.

Como resultado del compromiso de la empresa con la seguridad, salud y bienestar de nuestros trabajadores, estamos adheridos a la Declaración de Luxemburgo de la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP) en el que aceptamos e implementamos los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

23.1. Información adicional.

Somos conscientes del impacto que generamos con la compra de bienes y servicios, por ello trabajamos por fomentar relaciones de colaboración estables con nuestros proveedores ya que el trabajo de estos, tiene influencia directa en la calidad de los servicios que ofrecemos.

Las compras y contrataciones realizadas a terceros son propias de una empresa con perfil tecnológico. Nuestras necesidades de aprovisionamiento se basan en las adquisiciones de hardware, software, consultoría, material de oficina, así como mantenimiento de las instalaciones, seguros, contratación de servicios de telecomunicaciones, viajes, entre otros.

La selección de las empresas proveedoras se realiza en función de la calidad del producto o servicio, el precio, la confianza y la procedencia; trabajando, siempre que sea posible, con proveedores locales y fomentando la compra en pequeños comercios o empresas de nuestra ciudad . Evitando asimismo, el trato con aquellas empresas que fomente el trabajo forzoso, obligatorio e infantil.

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.

Somos conscientes del impacto de nuestras actividades y responsabilidades hacia el territorio donde operamos. Nuestro compromiso con el territorio se evidencia en el número de proveedores locales que forman parte de nuestra cadena de suministro. No obstante, a pesar de tratar trabajar con proveedores próximos a nosotros, no se ha establecido una

distancia máxima de kilómetros que separen los proveedores de nuestra empresa. Esto se debe a que las empresas proveedoras de servicios informáticos pueden facturar desde un país al mismo tiempo que se ubican físicamente en otro.

En 2019, se implementó un nuevo widget en nuestro dashboard de proveedores con la distancia ponderada a nuestras oficinas y la clasificación por tamaño de la compañía. Empezamos a medir la 'distancia ponderada', como una forma de valorar el gasto y la distancia a cada proveedor. Este 2023, la distancia ponderada ha sido de 26.650 km, por lo que se ha incrementado en un 13% con respecto al periodo anterior.

El 75% de nuestra actividad se restringe a Aragón, por lo que entendemos que el beneficio generado, debe quedarse al máximo en la comunidad. Por ello el gasto en proveedores locales (Aragón) supone el 38% del gasto total (excluyendo nóminas e impuestos).

Asimismo, hemos aumentado el gasto en España un 5% con respecto a 2021, lo que supone un 34% del gasto total a proveedores. Destinando sólo el 28% del gasto a multinacionales internacionales.

Este enfoque de proximidad parte de la premisa del compromiso ambiental de la compañía al evitar, por ejemplo, emisiones a la atmósfera derivadas del desplazamiento.

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 con una planificación formal

25.1. Información adicional.

A pesar de ser una pequeña empresa nuestro compromiso con la sociedad es nuestra prioridad, por ello, participamos activamente en programas de acción social y voluntariado, promovemos el mecenazgo en distintas áreas, donamos equipos informáticos, e inclusive participamos campañas de recolección de juguetes en fechas puntuales.

Todos estos proyectos se ven reflejados en nuestro Plan de Acción Social. En el marco de nuestra estrategia y gestión económica hemos realizado una dotación económica equivalente en 2023 al 0.67% de nuestro presupuesto a iniciativas de patrocinio y mecenazgo. Estas acciones se han articulado gracias a la colaboración con entidades de marcado carácter social. En conjunto, las colaboraciones que han reforzado nuestro vínculo con la comunidad han sido:

• Nos hemos unido a programa que promueve el Ayuntamiento de Zaragoza junto a ECODES "EL Bosque de los zaragozanos". El objetivo principal es relacionarnos con las comunidades aledañas, contribuir a su desarrollo social mediante la participación ciudadana en estos proyectos, así como, al ODS 13 y 15, reconstruir los espacios verdes, e

intentar mitigar el cambio climático, nuestra filosofía es pensar que cada acto cuenta. Nuestra contribución ha sido económica.

? Hemos renovado nuestro apoyo económico con Bomberos Unidos Sin Fronteras (BUSF) una Organización No Gubernamental de Ámbito Iberoamericano constituida por bomberos, profesionales de los distintos servicios contra incendios y salvamento así como colaboradores y profesionales de otros sectores.

? Hemos colaborado económicamente con la Fundación ?Carlos Sanz?. Fundación destinada a la difusión y sensibilización sobre la donación de órganos y trabajar con colectivos en riesgo de exclusión social. Entre los proyectos que realizan: Caja de vida (que sirven para alimentar a 170 personas cada semana), Talleres sobre ?Deporte y Solidaridad? y de ?Inserción sociolaboral para mujeres? en Centros Penitenciarios, Becas De Estudios Y Material Escolar para colectivos en riesgo de exclusión, etc.

? Continuamos con la colaboración económica con la Fundación Isabel Martín. Fundación destinada a la promoción, patrocinio y ejecución de programas y proyectos de desarrollo y empoderamiento orientados a la mujer en Asia, Latinoamérica y África. Con sede en la ciudad de Zaragoza, además de sus proyectos de cooperación internacional, desarrolla proyectos de acción social en la ciudad orientados a la asistencia a las mujeres (Proyecto EntreMujeres)

? Continuamos con la colaboración en la campaña de recolección de juguetes "La Noche Más Mágica" de Aragón Radio cediendo nuestras oficinas como punto de recogida de juguetes y regalos para la infancia y para las personas mayores más desfavorecidas.

La evaluación y medición de los resultados se realizará mediante la solicitud de certificados y evidencias que demuestren el progreso de las obras sociales.

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 realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

26.1. Información adicional.

Los proyectos sociales en los que participamos no están relacionados con nuestra actividad, ya que hasta ahora no hemos encontrado proyectos alineados con nuestro modelo de negocio. Nos planteamos buscar opciones y ver de qué forma podemos lograrlo a corto plazo.

En la medida de lo posible intentaremos contribuir al desarrollo tecnológico sostenible con la donación de equipos cuando sea posible y la promoción de tecnologías limpias de las cuales tengamos conocimiento.

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 difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

27.1. Información adicional

La plantilla es conocedora de las acciones en Responsabilidad Social llevadas a cabo por la empresa. Al ser una pequeña empresa, la comunicación entre la dirección y la plantilla es fluida, las sugerencias y dudas son puestas en común durante las reuniones de personal, o se emplean otros canales de comunicación con llamadas telefónicas, mensajes o correo electrónico.

Además, disponemos de varias vías como página web o redes sociales para dar a conocer las actuaciones en materia social fomentando así la participación e implicación de nuestro Stakeholder.

Tales como:

- ? Comunicados
- ? Reuniones de plantilla

Y de forma externa:

- ? Redes sociales (LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram)
- ? Blog y página web
- ? Memorias de Responsabilidad Social

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

28.1. Información adicional

Desde junio de 2019 disponemos de un plan de comunicación y marketing digital que define los principales puntos y mensajes a transmitir; entre ellos, dar a conocer las labores sociales que poco a poco vamos incorporando.

Todas las actividades en materia social iniciativas de apoyo a proyectos sociales se comunican tanto de forma interna como externa. Se da información puntual a través de la página web y las redes sociales.

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 evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

29.1. Información adicional.

El cambio climático supone uno de los principales desafíos a los que se enfrenta nuestra sociedad, y nos encontramos en un momento decisivo para acelerar los esfuerzos y poner en marcha acciones que limiten su impacto. En 2021 se celebró la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en Glasgow (COP26) donde se ratificó el compromiso adquirido por la Unión Europea con el Acuerdo de París (COP21) de neutralidad climática en 2050 para limitar el calentamiento global en 1,5 °C.

Siguiendo esta línea, en ARANOVA hemos adoptado unos compromisos e implementado una serie de iniciativas, integradas dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, como respuesta a la gestión de la crisis climática actual y para contribuir a la mitigación del cambio climático.

- Aumentar la eficiencia energética en el centro de trabajo, y la utilización únicamente de energías limpias (ODS 7)
- Reducir nuestra huella de carbono y emisiones de CO2 de nuestros transportes. (ODS 13)
- Mantener el consumo de papel e impresiones por debajo de 500 copias/año. (ODS 12)
- Reducir la generación de residuos e impulsar su reciclaje. (ODS 12)
- Fomentar el consumo responsable. (ODS 12)

Asimismo, conscientes de la existencia de la huella de carbono digital implementamos medidas destinadas a su reducción como: Limpiar el correo electrónico eliminando los mails que no son imprescindibles, cerrar las pestañas del navegador que no se estén usando, cancelación de suscripción a newsletters que no nos resultan de utilidad, reducción del brillo de monitores en los dispositivos que usamos, usando como buscador ECOSIA en vez de Google para compensar así nuestra huella de carbono...

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 público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

30.1. Información adicional.

Tenemos una estrategia frente al cambio climático interna basada en el uso eficiente de la energía, ahorro de agua, gestión de residuos y reciclaje, uso del transporte público, compensación de emisiones de CO2, elección de proveedores medioambientalmente responsables y del entorno más cercano de manera que las emisiones sean mínimas....

Compromisos que recogemos de forma pública en las Memorias de Sostenibilidad que están disponibles en nuestra página web.

Asimismo, con fecha 12 de julio de 2022 hemos conseguido el Sello CALCULA de huella de carbono de la Oficina Española de Cambio Climático y el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico del Gobierno de España. Lo que nos permite conocer el punto de la compañía para, a partir de ahí, establecer planes de reducción de emisiones y supone un paso adelante en nuestra labor en el cumplimiento de los ODS, y a través del cual ratificamos nuestro compromiso con el medioambiente.

Desde 2019, calculamos y registramos nuestra huella de carbono a través de la plataforma ScopeCO2, pero este año hemos dado el paso para hacerlo oficialmente. Para su cálculo se ha seguido la metodología GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol) para llevar a cabo el cálculo de las emisiones de GEI generadas debidas a la actividad desarrollada durante este año en dos alcances:

- El alcance 1 agrupa las emisiones directas que provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por la entidad.
- . El alcance 2 incluye las emisiones indirectas de la generación de electricidad adquirida y consumida por la empresa

Para el año 2022 nuestras emisiones totales de GEI han sido de
Además estamos adheridos a Empresas #PorelClima.tCO2, lo que ha supuesto una reducción del 32.5% respecto al periodo anterior.

Economía circular

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

31.1. Información adicional

Uno de los esfuerzos realizados en los últimos años para mejorar la gestión ambiental han estado focalizados en la aplicación de la regla de las tres erres 3R.

Desde hace años, trabajamos para reutilizar y reciclar los dispositivos electrónicos que nuestros profesionales no pueden continuar utilizando (equipos informáticos, servidores, etc) que se donan siempre que sea posible. El resto de los ordenadores que por su estado no pueden ser reutilizados los gestionamos a través de un gestor de residuos autorizado.

En el año 2019 eliminamos de nuestras oficinas los vasos y cucharillas de plástico de un solo uso.

En lo que a reciclaje respecta, en las oficinas disponemos de de 5 cubos de clasificación y reciclado: vidrio, plástico, papel, orgánico y residuos electrónicos.

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

Dentro del plan de comunicación y marketing que se realizó en junio de 2019 por parte de una consultora externa, se estableció la necesidad de mejorar la comunicación destinada a grupos de interés. Dicha comunicación se realiza de forma periódica a través de reuniones, newsletter, redes sociales, notas de prensa, blog y página web.

Desde hace unos meses hemos intensificado nuestra presencia en redes sociales publicando no solo información relativa a las medidas medioambientales que implementamos desde la empresa, sino también dando voz a proyectos de desarrollo sostenible, objetivos de la Agenda 2030 que promueve la salud y bienestar de nuestros trabajadores y la sociedad (ODS 3), igualdad de género (ODS 5), energía no contaminante (ODS 7), Trabajo decente y crecimiento económico, innovación e infraestructura sostenibles (ODS 9), reducción de desigualdades (ODS 10), Ciudades y comunidades sostenibles ((ODS 11), producción y consumo responsable (ODS 12), acción por el clima (ODS 13), vida de ecosistema terrestre (ODS 15), paz, justicia (ODS 16), alianzas (ODS 17); creamos campañas de concienciación; publicitamos días Internacionales como el día de la bicicleta, el árbol, reciclaje, etc.

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

Nuestro principal punto fuerte es el equipo humano que forma la compañía. Un equipo multidisciplinar con experiencia que potencia el trabajo en equipo y genera una alta motivación en todo el grupo para afrontar los retos de cada día nos plantean nuestros clientes, nuestros colaboradores y el propio mercado.

Nuestro personal dispone de libertad horaria, se trabaja por proyectos y plazos de entrega, permitiendo tanto a personal como a colaboradores que organicen su tiempo, fomentando así la conciliación familiar, personal y laboral. Mantenemos una clara apuesta por la innovación y nuestra capacidad de adaptación que son parte inherente a nuestra actividad empresarial.

Además, hemos creado un fondo de reserva de las utilidades percibidas (siempre que sea posible) destinadas únicamente a obras sociales y medioambientales, tal y como se detalla previamente. Por el momento se ha creado un plan de acción social, con objetivos y metas específicas, encaminadas a incrementar nuestra relación con la sociedad.

Se ha creado una encuesta de percepción para que nuestros grupos de interés puedan explicarnos la importancia que los aspectos de la triple línea de sostenibilidad tienen para ellos y en cuales debemos centrar nuestros esfuerzos desarrollando planes específicos.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Tenemos que seguir trabajando para tener una gestión sostenible más eficiente, es necesario seguir trabajando en el desarrollo y mejora de medidas de gestión social responsable y comunicación.

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 y tiene un compromiso público 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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- 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.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.