

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

CEOZ ZARAGOZA

CIF:G50100387

Avda. Cesar Augusto, 20
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Confederación de Empresarios de Zaragoza (CEOE ZARAGOZA)

Forma jurídica

Organización empresarial

Número de socios (en caso de asociaciones)

CEOZ Zaragoza, engloba a más de 100 organizaciones de todos los sectores productivos, acogiendo alrededor de 22.000 empresas de pequeño, mediano y gran tamaño.

Número de miembros Junta/Patronato

60 miembros

Dirección - CP - Población

Avenida César Augusto, 20, 50004 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Organización empresarial de ámbito provincial

Actividad principal

Representación y defensa del los intereses empresariales

Colectivo principal atendido

Empresas de la provincia de Zaragoza

Año comienzo actividad.

1977

Número de personas empleadas - media anual

5

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

5

Número de voluntarios

0

Persona contacto

Vanesa Pérez Martín
Sandra Herrero Aranda

E-mail contacto

ceoezaragoza@ceoezaragoza.com
vperez@ceoezaragoza.com
sherrero@ceoezaragoza.com

Página web

www.ceoezaragoza.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.)

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

1.1 Información adicional

La organización se mantiene a la vanguardia de los avances globales, abordando temas clave como la transformación tecnológica, incluidas las comunicaciones y redes sociales. Comprometidos a integrar estas tendencias en nuestras estrategias para fortalecer la competitividad empresarial en un mundo cada vez más digital.

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

No

2.1. Información adicional

Las organizaciones empresariales, no podemos enfrentarnos de manera individual a desafíos globales como los económicos, políticos, medioambientales, tecnológicos o sociales. La creación de empleo, los cambios de gobierno, el cambio climático o la igualdad de género son temas complejos que requieren una acción colectiva y colaborativa. Para abordar estos retos, es fundamental contar con alianzas estratégicas y el respaldo de instituciones públicas y redes empresariales que ofrezcan apoyo y soluciones a estos problemas comunes.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

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

Existe un plan estratégico donde se incluyen referencias a estas materias

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización aplica y evalúa mediante sistemas de control y análisis y los evalúa regularmente para lograr la optimización de los recursos de los que dispone.

4.1 Información adicional

Las acciones son definidas en función de la rentabilidad obtenida por nuestra Entidad.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se asigna a determinadas partidas o proyectos en función de los planes que se pongan en marcha o para responder a alguna necesidad puntual y concreta de la organización.

5.1. Información adicional

Se determina cantidad en función de las actuaciones que se pongan en marcha

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

6.1. Información adicional

En CEOE Zaragoza tenemos identificados los grupos de interés con los que nos relacionamos incluyendo empleados, socios, proveedores, colaboradores, patrocinadores, etc. Además, colaboramos activamente con las administraciones públicas, así como con los medios de comunicación. Esta red diversa nos permite fortalecer nuestras iniciativas y promover un impacto positivo en todos los sectores con los que interactuamos.

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

Conocemos las necesidades y expectativas de los grupos de interés de manera informal.

7.1. Información adicional

Escuchamos a empleados, socios, proveedores, colaboradores, patrocinadores, etc., para

entender sus prioridades, como el bienestar laboral, la calidad de los servicios y la innovación. Y también garantizamos la transparencia y responsabilidad en nuestras acciones. Esto nos permite ajustar nuestras estrategias para responder de manera efectiva a sus expectativas.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Su ejercicio de cargo es básicamente de representación y delegan sus funciones en el órgano de dirección.
- Cumplen con lo que establecen los Estatutos y/o con lo que les demanda el órgano de dirección.
- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.
- Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).
- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Toda la información adicional está publicada en el portal de transparencia de nuestra página web: www.ceoezaragoza.com

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

9.1.- Información adicional.

Toda la información adicional está publicada en el portal de transparencia de nuestra página web: www.ceoezaragoza.com

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Toda la información adicional está publicada en el portal de transparencia de nuestra

página web: www.ceoezaragoza.com

11.- 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 documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización.

11.1.- Información adicional

La organización dispone de un documento escrito que incluye la normativa interna aplicable respecto del cumplimiento de horarios, y otras normas y procedimientos de actuación internos. Es conocido y accesible por parte de todo el personal de la organización.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización.

12.1. Información adicional

En CEOE Zaragoza informamos de manera clara y constante tanto a nuestros empleados como resto de personas relacionadas con la organización de nuestra misión, cultura y objetivos. Nos aseguramos de que comprendan la razón de ser de la organización, nuestros valores fundamentales y los objetivos que nos distinguen. Esto fomenta un fuerte sentido de pertenencia y alineación con nuestras metas estratégicas, permitiendo que todos los que forman parte de la organización lo hagan con un propósito común.

Plan de Responsabilidad Social

13.- 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

13.1. Información adicional

La organización no dispone actualmente de un plan específico de RS, que se pretende elaborar con ocasión de nuestra adhesión al plan RSA. Si se vienen desarrollando múltiples actuaciones que pueden enmarcarse en la RS, incluidos el desarrollo de proyectos de impulso a la RS en empresas y organizaciones tanto de ámbito provincial, Hemos desarrollado y participado en proyectos en esta materia junto con entidades y empresas socias de diferentes entidades

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

14.1. Información adicional

No existe plan de responsabilidad

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

15.1. Información adicional

Existen cuestionarios de satisfacción y de calidad que se procesan sistemáticamente en cuanto a la satisfacción de empleo, servicio de emprendedores y demás servicios que damos a nuestros asociados.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financieros y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

16.1. Información adicional

Conocemos de primera mano la satisfacción de nuestros clientes,a través de nuestras propias comisiones y/o reuniones realizadas a lo largo del año y además por cuestionarios de satisfacción y de calidad que se procesan sistemáticamente en cuanto a la satisfacción de empleo, servicio de emprendedores y demás servicios que damos a nuestros asociados.

17.- ¿Cómo identifica las posibles 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

17.1. Información adicional

A través de nuestras encuestas de calidad, conocemos la satisfacción de nuestros usuarios/as y de nuestras empresas, en temas de empleo.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada, más allá de un diagnóstico previo y/o análisis de la realidad antes de comenzar a prestar el servicio.

18.1. Información adicional

Realizamos labores periódicas de investigación e innovación para adaptar nuestros servicios a las necesidades y expectativas de nuestros socios. Más allá de diagnósticos previos, desarrollamos mejoras de manera flexible y no planificada, ajustándonos a los

cambios y oportunidades del entorno. Este enfoque dinámico nos permite ofrecer soluciones más efectivas y alineadas con la realidad actual del mercado.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

19.1. Información adicional

La entidad desarrolla una actividad que no se adecua exactamente al concepto de comercialización

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

20.1. Información adicional

La entidad desarrolla una actividad que no se adecua exactamente al concepto de comercialización

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se pone a disposición información detallada de sus características.

21.1. Información adicional

Todos los servicios de la organización se difunden y publican en diferentes canales y disponen de información detallada y transparente. La organización dispone por otro lado de un portal de transparencia en su web corporativa; www.ceoezaragoza.com donde está publicada toda la información institucional, organizativa y económica.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

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

22.1. Información adicional

Recopilamos y analizamos los comentarios y sugerencias, lo que nos permite identificar áreas de mejora. Disponemos de un buzón de sugerencias al que se puede acceder de manera totalmente anónima. En base a estos análisis, desarrollamos planes de acción específicos para garantizar un entorno laboral más positivo y alineado con las expectativas de nuestro equipo. Así mismo, fomentamos una comunicación bidireccional entre empleados y directivos, permitiendo que cualquier persona pueda hablar con sus superiores en cualquier momento y por cualquier motivo. Esta apertura garantiza un flujo continuo de ideas, inquietudes y sugerencias, creando un ambiente de confianza y colaboración mutua.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿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, cultura...)?

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

23.1. Información adicional.

CEOZ ZARAGOZA, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la normativa (la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes, así como el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre).

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

24.- 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.

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

La organización tiene establecidas diferentes medidas para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, haciendo especial hincapié en la flexibilización de la jornada laboral, y períodos de jornada intensiva de trabajo.

Sin embargo, nos gustaría avanzar más en este sentido e implantar las siguientes medidas:

1. Sondear y preguntar a la plantilla sobre necesidades de conciliación, e identificar propuestas que puedan ser objeto de estudio y posterior implementación.

2. Estudiar posible diseño e implantación de protocolo de teletrabajo, entendiendo esta como una herramienta de mejora de las condiciones de trabajo, y que puede favorecer la corresponsabilidad entre géneros, no como medida de conciliación sino como forma de trabajo a distancia.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

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

25.1. Información adicional.

La empresa pone a disposición distintos programas de formación o bien las personas interesadas proponen la formación en la que están interesadas.

26.- ¿Cómo se 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 y voluntarias.

26.1. Información adicional.

La empresa pone a disposición de las nuevas incorporaciones una formación básica de las tareas específicas del puesto. A partir de ahí, se desarrolla un plan específico de formación continua en función de la evolución de las necesidades personales y profesionales de los trabajadores y trabajadoras de la entidad. Igualmente, las personas trabajadoras pueden demandar formación en la que están interesadas pudiendo ser en competencias generales, transversales o más específicas del puesto de trabajo.

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por puestos de trabajo y funciones, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

27.1. Información adicional.

La organización preventiva se realiza a través de un Servicio de Prevención Ajeno (SPMAS) si bien existe un técnico superior en PRL (de las tres especialidades) designado por la organización como responsable del seguimiento y control de las actuaciones realizadas por el SPA.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿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.

28.1. Información adicional.

Se seleccionan proveedores prioritariamente locales y en su caso los definidos por las normas de contratación de los proyectos que se ejecutan.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos de riesgos y/o ambientales.

29.1. Información adicional.

Contamos con mecanismos para conocer, clasificar y evaluar a nuestros proveedores, principalmente locales, según criterios establecidos, como responsabilidad social, mejores prácticas y cumplimiento de normativas laborales, fiscales, medioambientales y de prevención de riesgos laborales. Evaluamos a los proveedores integrando aspectos sociales, ambientales y de proximidad, asegurando que colaboramos con empresas alineadas con nuestros valores y compromisos.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- 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

30.1. Información adicional.

En CEOE Zaragoza llevamos a cabo acciones solidarias y de acción social, desarrolladas de acuerdo con su importancia social y económica, evaluando su impacto y repercusión. Colaboramos en proyectos afines a nuestra cultura organizacional, con una planificación formal que busca maximizar nuestra contribución a la sociedad. Ejemplo de ello, es nuestra participación en la promoción y desarrollo de las actuaciones de Atades, como el Vino Solidario, el Encuentro Inclusivo de Esquí y Responsabilidad Social en el Valle del Aragón, la carrera Atades y el Torneo de padel solidario. También colaboramos con la Asociación Cultural y Deportiva de Integración en Aragón (ACDIA) patrocinando la organización del XV Mundialito de la Integración Zaragoza 2024

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con la actividad

principal de la organización.

31.1. Información adicional.

La implicación de la organización en la comunidad es fundamental y se lleva a cabo de manera continua y a largo plazo. Nuestros objetivos y estrategias están en sintonía con las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestra provincia.

Nuestro enfoque no solo busca contribuir al desarrollo socioeconómico local, sino que también nos centramos en mejorar nuestra propia competitividad y sostenibilidad. Además, los proyectos sociales en los que colaboramos están integrados con nuestros fines y estrategia, lo que asegura que cada iniciativa está de alguna manera conectada con nuestra actividad principal. Estamos convencidos que podemos ser agentes de cambio positivo en nuestro entorno.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

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

32.1. Información adicional

La organización está comprometida a mantener una alta transparencia con su entorno social. Esto implica que nos esforzamos en ser claros y abiertos con nuestras actividades, facilitando canales de comunicación y cooperación con todos los grupos de interés, como empleados, asociados y la comunidad en general.

Cuando colaboramos en actuaciones en materia social, nos aseguramos que esta información se comparta de manera efectiva con todas las personas y empresas relacionadas con nosotros. Este enfoque no solo fortalece la relación con nuestra comunidad, sino que también enriquece las iniciativas sociales al incorporar diversas perspectivas y experiencias.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿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.

33.1. Información adicional

Desarrollamos un plan de comunicación específico que detalla las actividades que se llevamos a cabo. Este plan no solo se centra en informar, sino que también incluye la evaluación de los impactos que estas actividades generan en las redes sociales.

De esta manera, nos aseguramos que la información sobre nuestras iniciativas sociales

llegan de manera efectiva, utilizando tanto nuestras redes sociales como nuestras propias circulares semanales. Esto nos permite no solo difundir las acciones, sino también recibir retroalimentación y fomentar una mayor participación.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- 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.

34.1. Información adicional.

No existe un plan sistematizado, si bien se trabaja en distintos proyectos relacionados con el medioambiente. Dadas las características de la organización, los impactos ambientales que se generan son escasos.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿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.

35.1. Información adicional.

CEOE Zaragoza está firmemente comprometida con la lucha contra el cambio climático. Este compromiso se manifiesta en nuestro esfuerzo por prevenir la contaminación derivada de nuestra actividad diaria. También reconocemos la importancia de cuidar el medio ambiente, y actuamos en consecuencia.

Implementamos prácticas sostenibles promocionamos iniciativas que buscan reducir el impacto ambiental. También es socia del Pacto Mundial, una iniciativa de las Naciones Unidas que alienta a las empresas a adoptar políticas sostenibles y responsables en sus operaciones.

Este enfoque proactivo no solo refleja nuestra responsabilidad social, sino que también contribuye a un futuro más sostenible para nuestra ciudad.

Economía circular

36.- ¿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.

36.1. Información adicional

Dentro de la empresa se fomentan ciertos aspectos de la economía circular, como el

reciclaje y reducción del uso de papel para minimizar los residuos. Además, estamos cumpliendo con la actual normativa de reciclaje de materia orgánica.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada.

37.1. Información adicional

En este momento estamos implantando los resultados de una auditoría energética, cuyos resultados comunicaremos a nuestros diferentes grupos de interés.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global

39.- ¿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

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La empresa lleva desarrollando desde el año 2003 distintos proyectos dentro del ámbito social que conllevan un compromiso con el entorno social y sus necesidades. Además estos proyectos contribuyen a una visualización de la responsabilidad social empresarial tanto de su actuación como de sus asociados.

La organización vela por la transparencia con su entorno y la escucha activa a todos sus grupos de interés, para la defensa de los intereses legítimos de las empresas, como actores clave para el desarrollo socio-económico de nuestra comunidad.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Formación y Sensibilización: Incrementar la formación y sensibilización sobre responsabilidad social entre los empleados y nuestra comunidad de socios, proveedores y colaboradores para fortalecer aún más nuestro compromiso.

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?

Sí

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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.