

## RSA - PYMES

---

### Empresa evaluada

**DIVERSIS CORPORACIÓN EMPRESARIAL, S.L.**

CIF:B99470940

Plataforma Logística Plaza. C/Castillo de Capua

nº10, Nave 21.-

50197 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### 01 - Denominación de la organización

DIVERSIS CORPORACION EMPRESARIAL, SL

#### 02 - Dirección - CP - Población

PLATAFORMA LOGISTICA PLAZA, C/CASTILLO DE CAPUA, 10 - NAVE 21 50197  
ZARAGOZA

#### 03 - Sector. Actividad

SERVICIOS LOGISTICOS DE CO-PACKING Y RRHH

#### 04 - Año comienzo actividad.

2015

#### 05 - Número de personas empleadas

Plantilla media en 2023: 242 personas

#### 06 - Persona contacto

YOLANDA SANCHO BRAU

#### 07 - E-mail contacto

[ysancho@diversiscorporacion.com](mailto:ysancho@diversiscorporacion.com)

#### 08.- Página web

[www.diversiscorporacion.org](http://www.diversiscorporacion.org)

### GENERAL

#### Tendencias Globales

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

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)

- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

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

### **1.1 Información adicional**

Nuestra estrategia está enfocada hacia la mejora continua y la generación de confianza a través de la formación en la empresa, la implementación de medios técnicos, y la innovación en productos y servicios.

En 2021 la alta dirección de Diversis constituyó la Fundación Cataleya, orientada a definir la cultura corporativa y obra social del grupo empresarial.

En 2023 hemos apostado por reforzar el Departamento de RSC incorporando personal técnico especializado y avanzado en la gestión de los procesos, dirigida a la obtención de certificaciones AENOR en calidad y RSC

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

Si

### **2.1. Información adicional**

Las preferencias de las nuevas generaciones, así como, las exigencias del desarrollo sostenible nos empujan a operar de una manera más responsable, respetuosa y limpia, y que nos permita crecer y generar riqueza sin poner en riesgo los recursos naturales, el clima y la calidad de vida y bienestar de nuestros descendientes.

Nuestro desafío sostenible Diversis global es, reducir los impactos negativos y potenciar los impactos positivos que el desempeño de nuestra actividad profesional ejerce sobre el entorno económico, ambiental y social en el que operamos. Somos firmantes de Pacto Mundial de la ONU desde 2019, en pro del desarrollo sostenible, comprometidos con los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para transformar el mundo en un lugar mejor.

Para ello, en 2023 hemos elaborado el PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2023-2026 a partir de los datos obtenidos del análisis de los datos obtenidos de nuestros grupos de interés y asuntos materiales.

Asimismo, hemos adquirido nuevos compromisos, fruto de nuestro compromiso con el ODS 17, firmando los siguientes acuerdos y pactos:

? Adherida a la Declaración de Luxemburgo, lo que supone el compromiso de integración de los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo.

? Firmante del Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH.

? Firmante de la Carta de la Diversidad 2023-2025 (Fundación Diversidad), que supone el compromiso de respetar la normativa vigente en igualdad de oportunidades y no

discriminación.

? Carta de apoyo a las normas de conducta empresarial de la ONU para combatir la discriminación contra las personas LGBTIQ+

## **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**

Se ha elaborado el PLAN DE SOSTENIBILIDAD 2023-2026 donde se incluyen Desafíos Sostenibles Diversis en materia económica, ambiental y social.

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

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

#### **4.1. Información adicional**

El hecho de que en la actualidad 3 de las 5 empresas que componen DIVERSIS CORPORACIÓN están calificadas con Centros Especiales de Empleo, y la realidad de que más del 80% de las personas que trabajan en nuestro grupo empresarial sean personas con discapacidad, física, intelectual - mental, psíquica o sensorial, nos exige tener un elevado nivel de responsabilidad social corporativa. Los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación están muy arraigados en nuestras políticas de gestión de personas y estrategia empresarial. La salud y el bienestar junto con la seguridad en el trabajo, son asuntos sociales que abordamos con intensidad en DIVERSIS, para ello hemos desarrollado el proyecto de empresa saludable DIVERSALUD que engloba líneas de acción orientadas a mejorar la salud colectiva de la plantilla Diversis.

Los retos ambientales y económicos hasta el momento no se han abordado de manera estratégica, aunque en ejercicios anteriores se han realizado acciones e inversiones relevantes al respecto de la eficiencia energética, la reducción de la contaminación.

## **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**

Partimos de la base que la capacidad de escucha y la asertividad son herramientas muy potentes para definir estrategias claras a todos nuestros grupos de interés.

La evaluación constante de nuestros trabajadores, se basa en que nos dan visibilidad de sus necesidades sociolaborales, marcando planes de acción individualizados.

La comunicación con clientes, proveedores, asociaciones...etc. es directa, bidireccional y transparente, lo que nos permite identificar necesidades y expectativas para alinear nuestras acciones a sus preferencias y de esta manera mejorar los vínculos y la confianza y lograr relaciones más estrechas y fuertes.

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

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los principales grupos de interés

### **6.1. Información adicional**

La comunicación con nuestros grupos de interés es fluida y bidireccional mediante reuniones y consultas periódicas para realizar un diagnóstico, seguimiento y evaluación de de las necesidades y preferencias, así como, del progreso de las acciones llevadas a cabo.

Los responsables de los diferentes departamentos gestionan, dentro de su ámbito de actuación, el desarrollo óptimo operacional y personal de su equipo de trabajadores, centrándose en el cumplimiento de la calidad del desempeño y de la satisfacción de la persona en su puesto.

## **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**

La corporación DIVERSIS tiene bien estructurado el proceso de toma de decisiones estratégicas. El organigrama de la agrupación empresarial está dividido en departamentos por funciones profesionales y jerarquizado por niveles de responsabilidad y competencias.

La razón de ser de DIVERSIS se define en nuestro propósito: "Incluir el valor de la diversidad en la industria de forma ética y eficiente". La actividad diaria está detallada por nuestra misión: "Ofrecer la mejor experiencia en la prestación de servicios logísticos, industriales y de responsabilidad social, impulsando la inclusión de la diversidad". A través de la cual queremos alcanzar la visión de: " Ser referente para nuestros grupos de interés, incorporando la componente social en la estrategia corporativa como valor diferenciador y de sostenibilidad"

### **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, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

#### **8.1. Información adicional**

Alta dirección está directamente implicada en la gestión la sostenibilidad y la RSC de Diversis Corporación y por ello ha definido su enfoque para cada uno de los asuntos económicos, ambientales y sociales de la sostenibilidad que forman parte de la materialidad. De esta manera ha definido la personalidad, criterio y forma de actuar de la corporación y sus empresas, presentes y futuras, ante los impactos que el desempeño de sus actividades profesionales producen en el entorno en el que operan.

Para la gestión de las personas, la corporación y alguna de sus empresas cuentan con diferentes códigos para regular las relaciones de las personas de la organización entre sí y con personas de otras organizaciones o partes interesadas:

- Código Ético Diversis - aprobado en 2019, establece las normas de conducta, las sanciones por incumplimiento y las vías de comunicación de incidencias.
- Plan de Igualdad Stylepack- aprobado en 2021, analiza la situación de partida con datos medidos y calculados, establece

También contamos con políticas y procedimientos para la ejecución de determinadas funciones estratégicas o relevantes dentro de la empresa:

- Procedimiento de Control de Calidad.
- Evaluación de desempeño.
- Procedimiento de Bienvenida o acogida.

Hemos elaborado, en 2023, planes y proyectos trianuales para áreas específicas del negocio:

- Plan de sostenibilidad 2023-2026
- Programa de empresa saludable DIVERSALUD

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

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

#### **9.1. Información adicional**

En el año 2019, se creó el Departamento de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad. Además, se llevó a cabo un proceso de redefinición de nuestra misión, visión y valores corporativos, estableciendo como una de las mayores prioridades la transmisión de la cultura empresarial de manera interna y externa. El Departamento de RSC se encarga de realizar el diagnóstico de la situación de la empresa en materia de sostenibilidad, analizar los resultados obtenidos, establecer los datos de partida, identificar los grupos de interés, analizar la materialidad, elaborar los planes de sostenibilidad, establecer Desafíos Sostenibles Diversis (DSD) a medio y largo plazo, diseñar e integrar las líneas de actuación y medir periódicamente y calcular los indicadores de progreso hacia la consecución de los desafíos. Los indicadores nos ayudan a tomar decisiones al respecto de las acciones realizadas, permitirán conocer si las acciones son las apropiadas o si debemos modificarlas porque no lo son.

En 2023 el departamento RSC se ha reforzado con la contratación de personal técnico

cualificado y en nuestro firme compromiso con el respeto a los Derechos Humanos y el valor de la diversidad y la no discriminación, integrada en la dirección estratégica de la empresa, en DIVERSIS hemos adquirido distintos compromisos en este sentido:

? Adherida al Pacto Mundial de la ONU desde 2019, en pro del desarrollo sostenible, comprometidos con los Diez Principios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible para transformar el mundo en un lugar mejor.

? Adherida a la Declaración de Luxemburgo, que supone el compromiso de integración de los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo.

? Firmante del Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH.

? Firmante de la Carta de la Diversidad 2023-2025 (Fundación Diversidad), que supone el compromiso de respetar la normativa vigente en igualdad de oportunidades y no discriminación.

? Carta de apoyo a las normas de conducta empresarial de la ONU para combatir la discriminación contra las personas LGBTIQ+

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

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

##### **10.1. Información adicional**

En 2023 se ha elaborado el primer PLAN DE SOSTENIBILIDAD DE DIVERSIS que va a estar activo de 2023-2026,

Hasta ahora existían líneas de actuación en asuntos sociales que se establecían para periodos anuales. Ahora se pretende ampliar el ámbito de actuación y profundizar en cada asunto de la materialidad para lograr un mayor impacto en los grupos de interés y fortalecer las relaciones con ellos.

## **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**

La cercanía con nuestros clientes nos hace partícipes de su satisfacción y queda reflejada en la repetición de los servicios o proyectos realizados.

Además, estamos en proceso de desarrollo para la implantación de un sistema de gestión de calidad ISO 9001

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y su implantación

##### **12.1. Información adicional**

En todos los procesos y servicios ofrecidos existe un product manager que se encarga de supervisar el trabajo realizado.

Durante este proceso las mejoras posibles se registran en el ERP para que quede constancia y se apliquen en siguientes pedidos.

## **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 investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

#### **13.1. Información adicional**

Somos una empresa que aportamos soluciones globales de co-packing a nuestros clientes, desde el diseño hasta la fabricación y ensamblaje final de los productos.

Esto nos lleva a tener una metodología clara, que se inicia con el conocimiento del mercado, las necesidades de nuestros clientes y su posicionamiento final, aportando un valor social diferenciador.

Se analiza inicialmente la idea, para darle forma eficiente al proyecto, estudiando todos y cada uno de los pasos: costes, timing, proceso, calidad, comunicación, atención al cliente...etc. con la finalidad de obtener un resultado aceptado y valorado por el cliente.

## **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**

DIVERSIS CORPORACION realiza periódicamente encuestas de satisfacción a sus clientes para conocer sus opiniones respecto de los servicios prestados y la calidad de los productos entregados tras los procesos de manipulado, envasado e industrializado.

Nuestro departamento de calidad vela por la correcta elaboración de todos los procesos y el perfecto acabado de los productos así como por la calidad de la atención prestada a clientes y proveedores.

### **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**

Nuestros estándares de calidad son muy altos y el cliente siempre los aprueba antes de las producciones, minimizando al máximo las incidencias post venta.

El ratio de no conformidades es mínimo, dado que el control de calidad es una de las formaciones que se imparten a la plantilla para concienciar de su importancia.

Durante todo el proceso se verifica que los parámetros se cumplen con rigor, en el caso de inseguridad se validan por el cliente mediante una imagen o in situ.

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

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

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

#### **16.1. Información adicional**

La transparencia en las gestiones comerciales es un valor que nos diferencia. Tratamos de establecer relaciones basadas en la confianza mutua generándo vínculos basados en la alineación de nuestras acciones comerciales, profesionales y sostenibles con las expectativas y necesidades de nuestros clientes.

Periódicamente, con una frecuencia anual, realizamos una encuesta de satisfacción a nuestros clientes en cuyo cuestionario, además interesarnos por el grado de satisfacción con nuestros productos y servicio, incluimos preguntas de consulta sobre sus preferencias y opiniones al respecto de los asuntos de la sostenibilidad y las acciones que estamos realizando.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

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

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

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

#### **17.1. Información adicional**

En 2021 se constituyó el COMITÉ DE EMPRESA con el fin de conocer y mejorar la situación laboral actual de nuestra plantilla. El comité está integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores de varios centros de trabajo.

Los representantes se reúnen periódicamente, suponen un canal bidireccional de comunicación, ya que a través de ellos, los trabajadores exponen a la Dirección de la empresa sus inquietudes, retos y propuestas de mejora, y a su vez la Dirección de la empresa les proporciona información acerca del funcionamiento de la Corporación y de futuras actuaciones en diversas materias (laboral, social, etc.).

Desde el área de gestión de persona, periódicamente, con una frecuencia anual, se realiza la encuesta de clima laboral a todas las personas empleadas del grupo empresarial DIVERSIS CORPORTACIÓN. En el año 2023 se realizó esta encuesta dado que nos parece muy relevante conocer los opiniones, necesidades y expectativas de las personas empleadas, y así poder alinear las acciones sociales de la empresa a sus preferencias.

### **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.**

Dentro de nuestra cultura corporativa, nuestro principal valor es la DIVERSIDAD, que describe a la perfección nuestra naturaleza social, y nuestro firme compromiso por la igualdad de las personas con discapacidad y en especial con los ODS nº5 y nº10.

Tenemos establecido un compromiso real en material de igualdad y no discriminación, que se plasmó en la aprobación y publicación de nuestro I Plan de Igualdad (2021-2023), que incluye medidas concretas para fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación, como por ejemplo:

- La utilización de la fórmula del 'currículum ciego' en puestos técnicos, eliminando los datos personales y la foto de la persona candidata.
- La revisión del lenguaje y contenido de cualquier documento destinado a la selección de personal.
- La revisión del protocolo de acoso laboral, así como el establecimiento de un canal de denuncias específico.
- La impartición de formación sobre igualdad y no discriminación a nuestra plantilla, incluyendo la prevención sobre la violencia de género.
- La facilitación de la flexibilidad horaria y el teletrabajo

Durante los últimos meses de 2023 se ha estado evaluando el Plan y se negociará el II Plan de Igualdad en 2024

## **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.**

Con el fin de realizar de manera efectiva la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que integramos Diversis Corporación, se han establecido medidas específicas, tales como:

- Jornada continua y estable.
- Facilitar el cambio de turno de manera puntual para atención de familiares
  - Se otorgan permisos para la atención de familiares (ejemplo: asistir con un hijo/a al médico)
  - Se ha establecido el calendario laboral en consonancia en la mayor medida posible con el calendario escolar.

## **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.**

Se desarrolla un Plan Formativo Anual para todas las personas de la corporación. Tanto las personas empleadas como la empresa, se interesan por las necesidades formativas para un correcto desarrollo profesional y personal. Los cursos impartidos se destinan tanto a la mejora laboral como a la personal (hábitos saludables, importancia del deporte, medidas de emergencia, primeros auxilios...etc.)

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

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo, en función de las necesidades de cada departamento y/o de cada puesto de trabajo.

#### **21.1. Información adicional.**

Dentro de DIVERSIS hay dos tipos de formación diferentes en función del nivel profesional.

- Puesto de personal operario - 80% personas con algún tipo de discapacidad con formación reglada básica - orienta a la formación en las competencias y la prevención de riesgos laborales del puesto de trabajo a desempeñar.
- Puestos de personal técnico, administrativos y directivos - personas con formación técnica, grado superior de fp y/o grado universitario - orientada a su desarrollo profesional en el puesto que desempeñan.

### **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.**

En 2023 se ha elaborado un Plan de Empresa Saludable "Diversalud". Se ha realizado el análisis de la situación inicial de la Salud Colectiva de Diversis Corporación, identificando los puntos débiles y se han establecido objetivos de mejora a medio plazo (Desafíos Diversalud). Se han diseñado espacios de esparcimiento y se ha reforzado la atención psicológica a los trabajadores.

### **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.**

#### **POLITICA DE ADQUISICIÓN**

El enfoque de gestión relativo a las practicas de adquisición trata de minimizar los impactos negativos en la cadena de suministro y en el entorno en el que operamos

#### **DURACIÓN DE LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES (ESTABILIDAD)**

Buscamos tener relaciones de larga duración con sus proveedores que nos proporcionen un gran entendimiento, colaboración y estabilidad económica. En la actualidad contamos con una cartera de proveedores consolidada y estable en el tiempo debido a la buena relación entre las partes.

#### **PROVEEDORES LOCALES**

Buscamos proveedores cercanos a los centros de trabajo para minimizar los plazos de entrega, garantizar el suministro, atraer inversiones. Además, comprando a proveedores locales generamos riqueza, dinamizamos la economía, y fomentamos el asentamiento de población en los territorios en los que operamos.

#### **PRODUCTO DE PROXIMIDAD**

Buscamos consumir materiales y productos de proximidad con el propósito de generar riqueza en el territorio y favorecer la estabilidad económica de las personas y empresas locales. Al mismo tiempo, queremos contribuir a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero procedentes del transporte y la logística.

#### **VIGILANCIA DEL MERCADO:**

Buscamos precios que nos permitan ser competitivos, por ello periódicamente se solicitan ofertar a nuevos proveedores para conocer las condiciones de mercado y poder comparar, controlar y tomar decisiones.

#### **INCLUSIÓN ECONÓMICA:**

Valoramos el trabajar con PYMES, empresas constituidas por mujeres y o grupos vulnerables, marginales o infrarepresentados en el mercado, porque al contar con Centros Especiales de Empleos dentro de la corporación somos una entidad muy sensibilizada con la inclusión socio-económica de estos colectivos.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales y sociales asociados a la actividad.

#### **24.1. Información adicional.**

Nuestra cadena de suministro es reducida debido a que prestamos servicios de packaging, manipulación, control de calidad y logística a otras empresas, las cuales suelen abastecer el proceso industrial de todos los materiales necesarios, siendo los dos principales los proveedores de equipos de protección individual (EPI) y los proveedores de embalaje (cartón, plástico, fleje, pallets, retráctil, etc.) cuando éste no es proporcionado por el cliente.

Los criterios de selección de proveedores se basan en:

1. Servicio que ofrecen: Seleccionamos proveedores con proceso de compra ágil y fácil,

volumen de compra flexible, plazo de entrega rápido, buena relación calidad precio

2. Precio y condiciones de pago: Seleccionamos proveedores con precios competitivos y responsables

Condiciones de pago apropiadas

3. Cercanía/proximidad: Seleccionamos proveedores ubicados muy cerca de nuestros lugares de trabajo a proveer, por la facilidad para acudir a comprar o recibir el suministro de manera rápida y sencilla.

4. Atención postventa: La subsanación de reclamaciones.

5. Criterios de sostenibilidad: priorizamos a aquellos proveedores comprometidos con la responsabilidad social corporativa y los ODS.

## **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 algunos proyectos de forma puntual

#### **25.1. Información adicional.**

Mantenemos una relación constante con las entidades de nuestro entorno que trabajan para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y en general, con la mejora de la calidad de vida de estas personas, como, por ejemplo: INSERTA, ASZA, ATADES ? También somos centro colaborador para la realización de prácticas curriculares con dos institutos de Zaragoza: IES Ramón y Cajal e IES Zurita. En materia de empleo, la colaboración es continuada en el tiempo y en otras materias, se colabora con proyectos de forma puntual.

En 2023 participamos en:

- IX Carrera de Atades, organizada para recaudar fondos para el exoesqueleto pediátrico de espacio ATEMPTIA de ATADES.
- Feria de Empleo organizada por la Asociación INSERTA EMPLEO de Fundación ONCE en Castilla la Mancha.
- Fuimos receptores de alumnado en prácticas de los institutos de Zaragoza IES Ramón y Cajal e IES Zurita.
- Impartimos, junto con INSERTA, dos ediciones del curso de Operario de manipulado y etiquetado que realizamos en colaboración con Inserta Empleo.

En 2022, hemos participado en el Torneo de Pádel Solidario para Empresas organizado por ATADES y CEOE con el propósito de dar visibilidad a la necesidad que tienen los niños con limitaciones de movilidad y para recaudar fondos para el desarrollo de "EXOESQUELETOS PEDIÁTRICOS."

En 2021 constituimos FUNDACIÓN CATALEYA y como objetivo nos planteamos el establecimiento de acciones de voluntariado de manera continua a través de nuestra Fundación.

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

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

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

#### **26.1. Información adicional.**

Somos una corporación formada por empresas sociales e industriales, nuestros proyectos sociales van destinados a favorecer la visibilidad y normalización de una situación personal como es la discapacidad.

Dentro de nuestros valores, las personas son el fundamento y el pilar más importante del crecimiento y desarrollo empresarial, aportar un trabajo de calidad y una formación laboral es nuestra razón de ser, luchando y creando proyectos como PTEO (Proyecto de Transito Empresa Ordinaria) apostamos por la incorporación social en las empresas, favoreciendo el desarrollo personal.

Además, nuestra Fundación dispone de una cultura corporativa alineada con Diversis Corporación, ya que representa el legado que nuestro Fundador y su familia quieren trasladar a la sociedad.

## **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**

Diversis Corporación está comprometida con su código ético y de valor donde la transparencia cobra vital importancia, por lo que todas nuestras actuaciones son coherentes con el mismo. Involucramos además a nuestros empleados/as desde el primer momento y les hacemos partícipes

Diversis se rige por una serie de principios y valores que integran el código de conducta al que se adhieren todos sus empleados/as y que recoge los criterios que deben orientar su comportamiento en el ejercicio de la actividad profesional. La aceptación de éste implica la adhesión a un marco de valores que garantiza la posibilidad de desempeñar su trabajo en un ambiente de absoluto respeto a la persona, la sociedad y el medio ambiente.

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

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

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

#### **28.1. Información adicional**

Desde el Departamento de Comunicación junto con el Área de Responsabilidad Social

desarrollan un plan de comunicación anual para dar visibilidad a las acciones sostenibles económicas, sociales y ambientales que realiza la Corporación. Dichas actividades se comunican a través de las redes sociales, el blog de la web corporativa, y tableros de anuncios y pantallas internas de televisión ubicados en las instalaciones de la empresa. Se redactan notas de prensa de aquellos eventos y actividades más relevantes que aporten un factor diferenciador a la Corporación. Una vez comunicado nos hacemos eco del impacto mediático y analizamos cada uno de los resultados de las diferentes plataformas de comunicación.

## **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 llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental que ocasiona nuestro proceso productivo gestionando eficazmente los residuos generados y firmando alianzas con empresas externas especializadas en este sector.

- En 2019, se eliminó del uso de combustibles (gasóleo) por otros más responsables (gas) sustituyendo una caldera por otra.
- En 2022, se ha iniciado el proceso de sustitución de luminarias incandescentes por luminarias LED (22/86) para reducir el consumo eléctrico.
- En 2023 se realizó el cálculo de la 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 a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

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

En nuestra empresa nos comprometemos con el cambio climático siendo un ejemplo la puesta en marcha de un autobús de empresa para reducir emisiones de gases contaminantes a la atmósfera.,

Gestión adecuada de los residuos generados.

Concienciación y formación Interna.

Eliminación de combustibles perjudiciales.

Reducción del consumo energético.

### **Economía circular**

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

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

### **31.1. Información adicional**

Hemos iniciado procesos de economía circular:

- con nuestro gestor autorizado de residuos algún proceso de valorización de material reciclable (plástico de embalar)
- con nuestros clientes la reutilización de productos de múltiples usos (perchas de ropa...)

## **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 comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

### **32.1. Información adicional**

Se reporta información ambiental anualmente en la memoria de sostenibilidad, y en la actualidad a través del registro oficial de la Huella de Carbono en el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.

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

### **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?**

El crecimiento y desarrollo, convirtiéndonos en una empresa referente en nuestro sector.

**36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

La comunicación interna, es una asignatura pendiente..

**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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.