RSA - PYMES

Empresa evaluada

AUDINFOR SYSTEM, S.L.
CIF:B99022923
Marcelino Alvarez, 84
50012 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

AUDINFOR SYSTEM S.L.

02 - Dirección - CP - Población

Marcelino Álvarez, 84
50012 - Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática

04 - Año comienzo actividad.

Año 2004

05 - Número de personas empleadas

72 personas

06 - Persona contacto

Abel Martín Tirao
Director de Operaciones

07 - E-mail contacto

abel.martin@audinforsystem.es

08.- Página web

https://www.audinforsystem.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)

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

La Dirección de Audinfor realiza periódicamente un análisis de contexto interno y externo de la organización, teniendo en cuenta el entorno económico y político, la situación del sector en el que se focaliza la actividad de la empresa, la situación de clientes y potenciales clientes, el contexto social y laboral, el entorno regulatorio que puede afectar a la actividad empresarial o a los productos desarrollados, y el ecosistema tecnológico existente y venidero. Este análisis se realiza a través de un análisis DAFO, se documenta y es input para la toma de decisiones estratégicas de la organización.

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

Si

2.1. Información adicional

Como entidad que actuamos dentro del ecosistema empresarial, con impacto en los ámbitos económico, social y ambiental, consideramos que toda empresa, dentro de su contexto, puede analizar el impacto de sus procesos en cada uno de estos ámbitos, establecer planes de actuación y realizar seguimiento del retorno o impacto positivo que los mismos puedan tener en su propio entorno.

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

En la planificación de la actividad de la Organización, se establecen acciones planificadas, con impacto social o ambiental, que apoyan los objetivos de Negocio de la empresa. Estas acciones se desarrollan tanto con carácter puntual como recurrente dentro de la actividad.

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

Las acciones desarrolladas cuentan con un análisis de costes, que es el presupuesto que se destina a la ejecución de los planes asociados a las mismas.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

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

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

5.1. Información adicional

La Dirección de la Organización realiza un análisis periódico de los Grupos de Interés de la empresa. Este análisis se realiza de forma normalizada, queda documentado, haciéndose seguimiento y realizándose revisión periódica.

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

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

6.1. Información adicional

Audinfor System establece diferentes canales y herramientas que facilitan la identificación de estas necesidades y expectativas de los Grupos de Interés (participación en foros, relación directa, encuestas, etc.). En base a estas necesidades y expectativas, se establecen mecanismos de medición (de percepción y de rendimiento), cuyo análisis de resultados propicia el establecimiento de planes orientados a la satisfacción de los Grupos de Interés de forma alineada a con la estrategia de la Empresa.

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

Audinfor System dispone de un Código de Conducta que establece las normas de actuación de todo el personal y colaboradores internos, respecto a los siguientes ámbitos:
- Respeto a los derechos de terceros
- Compromiso con la formación
- Seguridad y Salud en el trabajo
- Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Prevención de acoso o intimidación
- Compromiso con el medio ambiente
- Compromiso con la profesionalidad
- Compromiso de confidencialidad
- Conflicto de intereses
- No concurrencia
- Protección de datos personales
- Uso de activos de la empresa

- Uso de los medios informáticos
- Propiedad industrial e intelectual y uso de los signos distintivos de la empresa
- Relación de los trabajadores con el exterior
- Garantía en la seguridad de los productos y servicios
- Compromiso de información
- Relación con clientes
- Relación con proveedores
- Relación con los socios
- Relación en el mercado con respecto a terceros
- Regalos y compensaciones
- Relación con otros trabajadores

Este Código de Conducta es revisado de forma periódica, y es de obligada firma en la incorporación de todo el personal propio o subcontratado.

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

Durante la entrada de nuevo personal se realiza un proceso de Bienvenida, en el que se presenta la organización, su razón de ser, productos y servicios, organigrama, compromiso con la calidad y seguridad de la información, etc. Asimismo, se facilita el Código de Conducta, que establece los valores y principios de actuación de la organización, y que es de obligado cumplimiento.

Posteriormente y ya incorporados al puesto, a través de la propia estructura de la organización, de sus líderes, y de sus procesos, se despliega la cultura de la empresa entre todos los trabajadores.

Plan de Responsabilidad Social

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

Estamos actualmente abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

9.1. Información adicional

Partiendo de las iniciativas puntuales que, asociadas a la actividad, se vienen llevando a cabo (difusión de conocimiento del mercado eléctrico y gasístico, colaboración con asociaciones empresariales locales, colaboración con entidades de formación, implantación del Código de Conducta, acciones del Plan de Igualdad, etc), se está en fase de análisis de nuevas posibles acciones orientadas hacia los diferentes Grupos de Interés que, de forma alineada con la estrategia de la empresa, tengan impacto sobre los ámbitos económico, social y ambiental del entorno en el que Audinfor System opera.

10.- 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

10.1. Información adicional

Se establecen indicadores y objetivos a nivel general sobre las acciones planteadas. En algunos casos, se dispone de indicadores y objetivos concretos asociados a las mismas. Se está trabajando en el planteamiento de indicadores concretos de medición periódica, y asociados a la definición y ejecución de un Plan de Responsabilidad Social específico.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

Audinfor System dispone de diferentes canales y herramientas, alineadas con las necesidades y expectativas de sus clientes, para conocer el grado de satisfacción de sus clientes:
- Relación directa con nuestros clientes y potenciales clientes, a través de nuestro equipo comercial y equipo de Atención al Cliente
- Encuestas de satisfacción anuales, en base a las expectativas declaradas por los clientes
- Llamadas de Calidad que, de forma periódica, se realiza a los clientes para identificar su grado de satisfacción con los productos y servicios contratados
- Encuestas de satisfacción de clientes respecto a las acciones formativas de los productos
- Valoraciones a través de las herramientas de ticketing para la gestión de peticiones
- Encuestas a los asistentes a los webinars/jornadas sectoriales que Audinfor realiza orientados a clientes y potenciales clientes

Los resultados obtenidos a nivel global de las diferentes herramientas, se segmentan, se analizan (de forma comparativa en el caso de disponer de datos históricos trazables), y se establecen conclusiones que son punto de partida para el establecimiento de acciones posteriores.

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

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

12.1. Información adicional

Audinfor System utiliza las herramientas de medición de la satisfacción anteriormente citadas (medidas de percepción) y las cruza con los resultados obtenidos en los KPIs de rendimiento de la actividad realizada (medidas de rendimiento). A través de ambas tipologías de mediciones y su evolución en el tiempo, se identifican potenciales mejoras en el servicio que, alineadas con las necesidades y expectativas de los clientes y con la estrategia de la Organización, se concretan en planes de mejora. Posteriormente, estos planes, se ejecutan, se realiza seguimiento y se verifica su eficacia a partir del cumplimiento de los objetivos planteados.

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

Los aspectos que mueven la innovación de productos y servicios en Audinfor, parten de la observación del entorno en el que se encuentra la Organización. En este sentido, Audinfor considera claves, entre otros aspectos: la evolución tecnológica, la evolución de la regulación en el sector energético (al que se dirigen los productos y servicios ofrecidos), la evolución del entorno económico y social en el que se opera, las necesidades de los clientes, los productos y servicios de colaboradores o potenciales colaboradores, la situación laboral.

Audinfor System participa en diferentes foros donde se discute e informa sobre nuevas medidas regulatorias. Asimismo, Audinfor System forma parte de diferentes colectivos y asociaciones del ámbito tecnológico o de la energía, a través de los que se obtiene información de novedades en cada ámbito, o se identifican oportunidades de colaboración con otros partners de cara a establecer soluciones innovadoras.

La estrecha relación directa que Audinfor mantiene con los clientes, facilita asimismo la identificación de necesidades sobre los productos y servicios.

Periódicamente, se realiza una revisión de todos estos aspectos para identificar potenciales mejoras innovadoras que incorporar al desarrollo de nuevos productos o servicios. El desarrollo de nuevos productos, se realiza de forma planificada, utilizando metodologías ágiles, e involucrando en muchas ocasiones a clientes a modo de pruebas piloto. De este modo, se alinea la innovación con las necesidades y expectativas de los Grupos de Interés.

Calidad de los productos y servicios

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

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analizan sistemáticamente estos aspectos en la gestión.

14.1. Información adicional

Los productos y servicios de Audinfor System se ofrecen teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de sus Grupos de Interés. Además de tenerlos en cuenta en el proceso de diseño del producto/servicio, se establecen medidas que aseguren un despliegue responsable de los mismos. Para ello, se dispone de un Código de Conducta, firmado por todos los empleados y colaboradores subcontratados, que establece las pautas de actuación del equipo durante el trabajo diario.

Asimismo, se establecen algunos indicadores, tanto de percepción como de rendimiento, relacionados con la actuación responsable de la Compañía a través de los procesos y las personas que la integran. Estos indicadores se miden, revisan y analizan, y son input para el establecimiento de mejoras.

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

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

15.1. Información adicional

Audinfor System dispone de procesos normalizados para la atención postventa a clientes. Estos procesos y condiciones, quedan recogidos de forma transparente en contrato con los clientes, y cubren, según el caso:
- la adaptación de los productos y servicios ofrecidos a la nueva regulación, de forma que se facilita a los clientes el cumplimiento de esta regulación a través de la gestión que se realiza a través de las soluciones
- los cambios evolutivos de las soluciones a los cambios que vaya necesitando el cliente, con cobertura durante un periodo tras la entrega
- la orientación, recomendación y gestión de cambios en la infraestructura que soporta las soluciones, de forma que esta infraestructura se adapte de forma óptima a las necesidades actuales y previstas
- el apoyo en la realización de trabajos de gestión por cuenta del cliente
- la atención de incidencias y reclamaciones, en función de los acuerdos establecidos en contrato (en ocasiones considerando compromisos de servicio)

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

Audinfor System dispone de catálogo de productos y servicios estándar con la descripción detallada de sus funcionalidades y características.
Ante la contratación de cualquier producto o servicio, se establece un documento contractual adaptado a las necesidades funcionales del cliente, y en el que se establecen las condiciones de alcance, duración y económicas, asociadas al mismo. En el caso de desarrollos o trabajos a medida, se realiza con el cliente un análisis de requerimientos y funcionalidades detalladas, un presupuesto asociado, y se acuerda igualmente en documento aprobado por ambas partes.
Asimismo, y conforme se establecen cambios en el producto (mejoras, cambios para adaptar a regulación, etc), se informa a los clientes de forma detallada acerca de los mismos.

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

Audinfor System realiza de forma anual un Estudio de Clima Laboral, alineado con las necesidades y expectativas de los empleados. este estudio está segmentado según lugar de trabajo, distinguiendo entre los trabajadores de las oficinas de Zaragoza y los de fuera

de Zaragoza. En el estudio se establecen una serie de afirmaciones sobre las que responder el grado de acuerdo, y se agrupan por factores. estos factores son:
- Trabajo diario
- Ambiente físico (para los empleados con trabajo presencial)
- Condiciones laborales
- Comportamiento del superior inmediato
- Participación de los empleados
- Relación con el equipo
- Comunicación interna
- Formación y desarrollo profesional
- Reconocimiento
- Identificación con la empresa
- Satisfacción global

En base a este estudio, se realiza un análisis global y segmentado de los resultados, y es input para establecer acciones concretas de mejora alineadas con las necesidades y expectativas del Grupo de Interés "Empleados" y con la estrategia.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

18.1. Información adicional.

Audinfor System, como se describe en su Plan de Igualdad, dispone de medidas y planes orientados a garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de sus empleados, sin distinción de sexo, origen racial, religión, discapacidad, etc. De este modo, se dispone de una plantilla de personal integrada en similar proporción por hombres y mujeres, proporción que se mantiene igualmente en los puestos con responsabilidad sobre personas y equipos. Asimismo, las personas con discapacidad reconocida del equipo, realizan las mismas funciones y con las mismas condiciones, que otras personas en similar puesto dentro del equipo.
Además de disponer de un Plan de Igualdad que recoge acciones concretas y que tienen un seguimiento periódico, Audinfor System tiene establecido un Código de Conducta que recoge estos aspectos dentro de las normas de actuación que el personal propio y colaboradores subcontratados se comprometen a desarrollar en su día a día en la Organización.

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?

Existen iniciativas formales para facilitar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal

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

Audinfor System dispone de medidas concretas orientadas a facilitar la conciliación personal, familiar y laboral. Entre las mismas:
-se ha adoptado un horario de trabajo que facilita esta conciliación con horarios de 9:00 a 18:00 de lunes a jueves, y viernes intensivo de 8:00 a 15:00. Asimismo, durante los meses de julio y agosto se realiza horario en jornada intensiva que permite disponer de las tardes libres.
- en el caso del personal no adscrito a la oficina principal ubicada en Zaragoza, se establece el teletrabajo como forma de trabajo principal, disponiendo no obstante de una oficina en Madrid para facilitar un lugar de trabajo físico al personal o equipos que lo necesiten, ya sea para trabajar de forma individual o plantear cualquier reunión de equipo, con clientes u otros colaboradores.
- se facilita al personal sin distinción por sexo, la adopción de una jornada reducida para el cuidado de hijos o mayores dependientes, siempre que las características del trabajo lo permitan.
- las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de 1 año en Audinfor System, tienen derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

Formación y desarrollo profesional

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

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

20.1. Información adicional.

Audinfor System establece un Plan Anual de Formación, que tiene en cuenta las necesidades que identifica Dirección, las planteadas por los diferentes Departamentos de la Organización y aquellas solicitadas por los trabajadores. Sobre las peticiones recibidas o planteadas, se analiza su alineamiento con los objetivos actuales y futuros de la compañía, de forma que si se estiman adecuados se procede a identificar si es posible su desarrollo con medios internos o si procede buscar proveedores que puedan facilitarlas. En caso de desarrollarse a través de proveedores externos, se realiza un análisis de la satisfacción respecto a la misma de cara a posibles repeticiones o nuevas acciones con el proveedor en cuestión.
Asimismo, en la entrada de nuevo personal, se establece un proceso de Onboarding que contempla la bienvenida y presentación de la empresa al trabajador, la entrega de un pack de bienvenida, y la asignación de un tutor o persona responsable durante los primeros días, y que introducirá al personal en su trabajo diario.
Asimismo, se dispone de material grabado en acciones de formación al personal y accesible a todo el equipo, que facilita la consulta de contenidos.
En la encuesta de Clima Laboral realizada de forma anual, se consulta acerca de la

formación, se analiza el resultado y se identifican y establecen acciones de mejora.

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.

Audinfor System dispone de Fichas de Descripción del Puesto (FDP) que establecen para cada puesto de trabajo qué tareas va a desarrollar y qué necesidades de formación, conocimiento y competencias, requiere. En función de las necesidades establecidas y las habilidades y conocimiento identificados, se plantean hojas de ruta generales para cubrir el gap entre necesidad y disponibilidad. De este modo, el desarrollo de las personas de la Organización se realiza a través de la formación recibida y adscrita al propio puesto de trabajo.
Se está trabajando en la implantación de una Evaluación del Desempeño que permita identificar siguiendo una metodología definida, desplegada y aceptada por la partes, este gap y plantear acciones de formación más personalizadas, tanto en conocimiento técnico como en competencias.

Seguridad y Salud

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

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

22.1. Información adicional.

Se establece una evaluación de los riesgos asociados al puesto de trabajo en la que participan los propios empleados. Esta evaluación se revisa de forma anual, para identificar posibles cambios.
No obstante, los riesgos asociados a la actividad son los propios de una oficina administrativa en la mayor parte de los puestos de trabajo.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

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

23.1. Información adicional.

Audinfor System dispone de un proceso normalizado para la homologación y valoración de proveedores. Entre los criterios evaluados, se incluyen la disponibilidad de certificaciones que den muestra de que el trabajo del proveedor se realiza siguiendo unos procesos que garanticen la calidad y la seguridad de la información.

Asimismo, y por norma general, tanto en la compra de productos como en la contratación de servicios, Audinfor System suele optar por proveedores locales, tanto por la cercanía que se espera en la relación y el servicio, como por el hecho de favorecer el desarrollo del ámbito empresarial local. En casos puntuales, en los que la compra requiere de materiales o productos que puedan tener un impacto ambiental significativo, se tiene en cuenta aspectos como el consumo, el impacto generado o la retirada de residuos.

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.

Audinfor trata de favorecer la compra local de productos o servicios, siempre que sea posible y el coste sea razonable en comparación con otras opciones. Si bien los aspectos de valoración establecidos, tienen en cuenta aspectos como la calidad, el precio, la seguridad en el manejo de la información, etc, en la contratación de proveedores locales principalmente, por el conocimiento del entorno, se valoran otros aspectos relacionados con la reputación de los proveedores en el momento de establecer nuevas relaciones comerciales.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

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

25.1. Información adicional.

Se desarrollan acciones puntuales. En este sentido, se desarrollan de forma habitual y a través de las redes sociales y web de Audinfor System, comunicaciones ilustrativas de cambios regulatorios en el sector, y de información divulgativa de aspectos relacionados con el mismo, con el objetivo de crear cultura y siempre desde un lenguaje cercano y sencillo para llegar a usuarios especializados y no especializados.

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.

Los proyectos/acciones actualmente desarrollados, tienen una relación directa con el

Negocio, ya que están adscritos principalmente a difundir conocimiento de cambios en el sector, y son cambios que Audinfor System traslada a los productos y servicios propios.

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?

Se comunican a las personas empleadas de manera puntual y no sistematizada

27.1. Información adicional

Las acciones puntuales desarrolladas se comunican de manera puntual, que se comunica de forma sistemática hacia los Grupos de Interés correspondientes siguiendo el Plan de Comunicación establecido. De forma general, las acciones consistentes en la organización de acciones de difusión a través de webinars o jornadas, se difunden a través de redes sociales, mailing a clientes o a través de la propia página web de Audinfor System. Los artículos orientados a crear cultura en el sector o informar de cambios de forma general, se publican a través de Redes Sociales y a través de la página web. A nivel interno, se realizan comunicaciones a los empleados a través de listas de distribución.
Se pretende con ello informar a empleados, clientes, potenciales clientes y otros agentes del sector, de novedades y cambios en el sector, trasladando ese análisis y conocimiento, y cómo los productos y servicios ofrecidos pueden ayudar a clientes y potenciales clientes a cumplir con esos cambios o nueva normativa.

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?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Audinfor dispone de diferentes canales de comunicación externa. Estos canales se utilizan siguiendo el criterio establecido en el Plan de Comunicación anual, siendo especialmente activos a nivel de comunicación externa tanto las Redes Sociales y como la página Web. En este sentido, son habituales comunicaciones ilustrativas de cambios regulatorios en el sector, de información divulgativa de aspectos relacionados con el mismo con el objetivo de crear cultura y siempre desde un lenguaje cercano y sencillo para llegar a usuarios especializados y no especializados.
A nivel interno, y orientado al personal, se utilizan canales como el correo electrónico con listas de distribución, para informar de medidas a adoptar para la reducción de consumos energéticos, protección de los datos personales e información de clientes, etc.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el

impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

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

29.1. Información adicional.

Si bien la actividad de Audinfor System no tiene un alto impacto ambiental, se establecen acciones encaminadas a reducir este impacto. En este sentido, se realiza un seguimiento de los consumos de luz y agua, habiendo establecido medidas relacionadas con la reducción de consumos de electricidad a través del control de temperatura en invierno y verano, o la disponibilidad de reductores de caudal en grifos. También se realiza una gestión de residuos (equipos obsoletos, fluorescentes, tóner, etc) a través de gestores especializados en su reciclaje o gestión autorizada.

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.

Audinfor System se compromete a través de su Código de Conducta aceptado por todos los empleados y personas subcontratadas, al cumplimiento de la normativa vigente en materia ambiental, así como al tratamiento de los equipos y materiales de trabajo de forma respetuosa con el medioambiente y con el fin de evitar riesgos ambientales o minimizarlos.

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

Audinfor System utiliza una amplia infraestructura de hardware para el desarrollo de su trabajo. Ante la obsolescencia de equipos (ordenadores, pantallas, servidores, etc) para el uso para el cual se adquirieron, se trata de reaprovechar los mismos para otros usos para los que pueden seguir siendo válidos en capacidad y/o características, ampliando de este modo su vida útil y reduciendo coste e impacto ambiental.
En caso de no poderse reaprovechar para otro uso, Audinfor gestiona los residuos de equipos u otros materiales con empresas especializadas en el reciclaje, con el propósito de reducir el impacto de la actividad en el medioambiente.

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 no de manera sistemática u organizada

32.1. Información adicional

Sobre las iniciativas desarrolladas en materia ambiental, se realiza comunicación en algunos casos a nivel interno, cuando se trata de implicar a todo el personal (p.e. medidas de ahorro energético en verano e invierno) o a equipos específicos en su aplicación (p.e. reaprovechamiento de equipos).

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

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?

6

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

- El establecimiento de procesos de observación, análisis, desarrollo, implantación y comunicación, para que los clientes de Audinfor System puedan cumplir de forma eficaz con la regulación vigente en cada momento en el sector de la gestión energética, contribuyendo así, de modo más amplio, a que el sector pueda realizar una transición a nuevas normativas de un modo ágil y eficaz.
- La definición y despliegue entre empleados y colaboradores subcontratados de un Código de Conducta que tiene en cuenta diferentes factores como la relación con todos los Grupos de Interés, la actuación ética de los empleados, la prevención del acoso o discriminación, la protección de la información y datos personales que se manejan, y la protección del medioambiente.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

-La definición planificada, sistematizada y alineada con la estrategia, de acciones de carácter social y ambiental y su promoción entre el personal para potenciar su participación y concienciación con las mismas.
-La medición del retorno de las acciones planteadas, ya sean de índole económica, social o ambiental.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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

Si

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales son?

- ODS 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 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.