Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - GRANDES EMPRESAS Y EMPRESAS PÚBLICAS

Empresa evaluada

GESTIÓN TRIBUTARIA TERRITORIAL, S.A.
CIF:A81957367
C/Alfonso I nº:17, planta 7ª.
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Gestion Tributaria Territorial SAU

02 - Dirección - CP - Población

Sede central. Alicante. : Avda. Mirian Blasco N 1 bis CP 03016
Delegación Zaragoza C/Alfonso I Nº 17 7ª Edif. Plaza 14 CP 50003

03 - Sector. Actividad

Servicios de colaboración en materia tributaria con las AAPP en especial ADMON local

04 - Año comienzo actividad.

A nivel estatal en 1998
En Aragon en 2000

05 - Número de personas empleadas

A nivel estatal. 813 pax
En Aragón. 28 pax

06 - Persona contacto

En SSCC Alicante: Saada Banouh 965268494
En Aragón / Zaragoza: Aurora Laborda 976203698

07 - E-mail persona contacto

SSCC - Alicante: sbanouh@gtt.es
Aragón - Zaragoza: alaborda@gtt.es

08.- Página web

WWW.gtt.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

- evolución de empleo en 2011 :573 personas y a 2023: 813 personas
- estabilidad en el empleo, fijos (790) 97,17 % eventuales (23): 2,83 %
- alianza con las Administraciones Públicas, en su modernización y mejora de la calidad de los servicios tributarios.
- certificado de ISO 9001:2015 (gestión tributaria y notificaciones), 14001:2015 (medioambiental) , seguridad y salud en el trabajo ISO 45001:2018 y seguridad de la información ISO 27001:2013, Esquema Nacional de Seguridad (ENS), nivel alto.
- existencia de Plan de Igualdad, que aplica en todas las empresas del grupo.
-donaciones a bancos de alimentos y fundaciones que ayudan a personas en riesgo de exclusión social.

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

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

Existe una planificación formal, pero no se incluyen aspectos sociales y/o ambientales de forma sistemática

2.1. Información adicional

Como empresa sostenible asumimos nuestro propósito de mejorar el bienestar de las personas mediante la inteligencia tecnológica tributaria.
Nuestras acciones tienen entre sus objetivos fomentar el desarrollo sostenible, tanto de la entidad, como del entorno.
Uno de los puntos esenciales que sostienen nuestro crecimiento y hacen posible nuestro propósito es la transformación digital tributaria: ponemos la tecnología al servicio del bienestar de las personas.

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

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

3.1. Información adicional.

El gasto en estas materias ejecutado en 2023 es
- patrocinio congresos y actividades: 37.134,07 euros
- ayudas monetarias a ONG: 28.948,36 euros

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

4.- 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.

4.1. Información adicional

Personas trabajadoras: Evaluación de Desempeño y encuesta de factores psicosociales.
Clientes: Encuestas de calidad (satisfacción) y organización de encuentros profesionales. Elaboración de informes particulares anuales.
Contribuyentes: Encuestas de calidad (satisfacción), análisis de quejas y felicitaciones. Elaboración de informes particulares cuatrimestrales.
Posibles clientes: Estudios de mercado.

5.- ¿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

5.1. Información adicional

Los mecanismos e instrumentos para detectar las necesidades de los grupos de interés son los identificados en el apartado de información adicional del punto 4.1.

Gobierno de la organización

6.- 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

6.1.. Información adicional.

Existen dos Códigos de Conducta:
1) general para todas las personas trabajadoras
2) para el personal directivo

Hasta la fecha el código ético general ha tenido tres revisiones, profundizando en los compromisos de calidad , responsabilidad y sigilo de la información que se utiliza en el ejercicio profesional
Los códigos de conducta son conocidos por todas las personas trabajadoras en virtud de que se firma su aceptación de forma individual

7.- ¿Existen vías o canales para comunicar posibles incumplimientos del código ético?

Sí, existen canales de denuncia, confidenciales de aplicación a todos los empleados

7.1. Información adicional

Los códigos de conducta se firman junto al contrato

El código se incluye en la formación de acogida
En el propio código se recoge una cláusula sobre el canal de denuncia vía Dirección General
El código de conducta está accesible en el portal interno siendo comunicadas las actualizaciones y recogida la firma por parte del personal laboral.

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

En la formación de acceso se incluyen en sus contenidos estas referencias

9.- ¿Existe un manual de prevención de riesgos penales y canales adecuados para comunicar la existencia de comportamientos no éticos dentro de la organización?. ¿Su organización participa de alguna forma en la cadena de valor de organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida?

Sí, mi organización suministra productos o servicios a grandes organizaciones afectadas por la Directiva de Diligencia Debida y se está avanzando en su cumplimiento

9.1. Información adicional

Se ha implantado la figura del Compliance.
Anualmente se realiza una auditoría del Sistema de Gestión Compliance penal y tributaria en base a las normas UNE 19601 y 19602.

Plan de Responsabilidad Social

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

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

10.1. Información adicional.

El plan de responsabilidad social ha sido refrendado por los Órganos de Dirección de la empresa por medio una circular del Director General.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ...

11.1. Información adicional.

El plan de responsabilidad social se complementa con una memoria de actividades que recoge las actuaciones realizadas en cada materia y que dan cobertura a los objetivos propuestos en el plan.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

12.- ¿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

12.1. Información adicional

Anualmente se remite a los clientes un cuestionario donde se recoge el nivel de satisfacción con los servicios contratados. Posteriormente se tabulan los resultados y se realiza un análisis de las áreas de mejora. Estos resultados se hacen públicos para todos los departamentos de la organización. Se realiza un informe para la Dirección y se toman las medidas necesarias para corregir desviaciones y poner en marcha planes de mejora en función de las sugerencias del cliente.

13.- ¿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 y saber si son exitosas

13.1. Información adicional

Los clientes disponen de un canal donde reflejan sus solicitudes de mejora o la corrección de errores. Estos datos se ordenan según la urgencia / importancia y van pasando por las diferentes áreas encargadas de implementarlo para corregir estas incidencias.

Innovación en los productos y servicios

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

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

14.1. Información adicional.

La evolución de la normativa tributaria es nuestro motor para innovar en los productos y servicios. También la demanda de mejoras que los clientes realizan se toman en consideración para la innovación de todos nuestros clientes. Buscamos que todas las aportaciones generen un valor añadido al resto de clientes que usan nuestros servicios.

Calidad de los productos y servicios

15.- ¿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

15.1. Información adicional.

Hemos desarrollado una Oficina Virtual Tributaria que facilita y agiliza la realización de los

trámites tributarios y promueve la eficiencia y la eficacia en la gestión de los recursos públicos. Los usuarios pueden realizar todos sus trámites tributarios a través de cualquier dispositivo móvil, desde cualquier lugar, sin desplazamientos, reduciendo emisiones, optimizando recursos.

16.- ¿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

16.1. Información adicional.

Nuestro producto lleva siempre incluido el servicio de asistencia.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

17.- ¿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

17.1. Información adicional.

Todos nuestros clientes son Administraciones Públicas y hemos sido adjudicatarios por concurso público, de manera que toda la información se ha facilitado en nuestra propuesta de trabajo facilitada al cliente antes de la contratación.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

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

18.1. Información adicional

Evaluaciones de desempeño con entrevista personal con todos al menos una vez al año.
Con las nuevas contrataciones, una vez finalizado el periodo de prueba.
Encuesta de elementos psicosociales.
En los planes de igualdad las mejoras se consensuan con los representantes sindicales.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

19.- ¿Cómo se garantiza en su empresa 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 cultural)?

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.

19.1. Información adicional

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido en gtt una prioridad dentro de su gestión diaria es por ello por lo que se ha abordado la elaboración de este Plan como una ocasión de mejora y no como una imposición legal.

Las medidas que se recogen inciden expresamente en el proceso de selección y contratación, promoción y carrera profesional, clasificación profesional, formación, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, comunicación, salud laboral, infrarrepresentación femenina, estructura salarial y acoso sexual y por razón de sexo.

Los objetivos que se propone el plan de igualdad son los siguientes:

1. Conseguir la plena Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

2. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajan en el grupo gtt a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

3. Cumplir con los requisitos legales aplicables en materia de igualdad asegurando que la gestión de las personas en la empresa sea acorde a los mismos.

4. Avanzar de manera gradual en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que alcance incluso el nivel de lenguaje utilizado con el objeto de conseguir la implantación de un lenguaje no sexista en la organización.

5. Por último y como objetivo genérico se plantea el mantener una vía de comunicación abierta y permanente que mantenga vivo el plan de igualdad.

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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

- Posibilidad de personalizar el horario en los casos de reducción de jornada según necesidades
- En horario de jornadas partidas existe la flexibilidad horaria en los tiempos de comida en un tramo de una hora u hora y media de descanso.

- Existencia de jornada intensiva en período estival.
- Ampliación del derecho de reducción de jornada por cuidado de un menor hasta que éste tenga 14 años.
- Ampliación del límite de tres años de excedencia para el cuidado de hijos hasta cinco años.
- Ampliación del límite de dos años de excedencia para el cuidado de una persona de la familia en situación de dependencia hasta cuatro años.
- Ampliación del período de reserva del puesto de trabajo por excedencia del cuidado de hijos o del cuidado de un familiar hasta segundo grado en situación de dependencia de 1 año a 3 años.
- Mejora de las condiciones y ampliación de las causas de excedencia previstas en el Artículo 30 del convenio, en concreto:
a) posibilidad de fraccionar las excedencias en cuatro períodos de 1 semana cada uno (en lugar de dos períodos de 15 días).
b) Y se amplia para los siguientes supuestos:
? Cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguineidad o afinidad que por motivos de edad, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
? Fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguineidad.
- Incluir un crédito de 15 horas anuales para visitas al médico para atender la salud de familiares de primer grado de consanguinidad (hijos/padres) y cónyuge.
- Posibilidad de disfrutar de los tres días de permiso por nacimiento de hijos/as (partos simples y múltiples) ya existentes en el convenio, cuando coincida que el trabajador o trabajadora esté disfrutando de vacaciones.
- Permiso de horas recuperables para la asistencia al periodo de adaptación de los hijos en el primer curso de infantil. La persona tendrá que recuperar ese tiempo como máximo en las dos semanas siguientes al uso del permiso.
- Disfrute de derechos de forma simultánea en el caso de que los dos progenitores trabajen en la misma empresa.
- Permiso retribuido por ausencia de las víctimas de violencia de género para asistir a asesoramiento legal, juicio o asistencia médica.
- Posibilidad de fraccionar en horas uno de los días libre disposición para asuntos propios que establece el convenio ..
- Permiso no retribuido a los padres para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo acuerdo con su responsable de la forma de recuperación de este tiempo. Este permiso está supeditado a las necesidades organizativas sobre todo si ambos progenitores trabajan en la empresa y/o en el mismo departamento/oficina.

Formación y desarrollo profesional

21.- ¿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

21.1. Información adicional.

No solo a principio de año, si no en cualquier momento el responsable puede solicitar un

curso de formación que considere relevante para el desempeño del trabajo.

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

Con la incorporación de cada persona trabajadora se realiza formación básica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo y la actividad de la organización

22.1. Información adicional

Cuando un empleado o empleada comienza en gtt hace 5 cursos:
-Curso de acogida: donde se le explica a qué nos dedicamos, funciones del departamento de Personas y buenas prácticas tanto laborales como medioambientales
-PRL
-Seguridad y Protección de datos
-Compliance Penal y Tributario
-Sensibilización en igualdad de género y prevención contra el acoso sexual.

Seguridad y Salud

23.- ¿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

23.1. Información adicional.

En gtt hemos desarrollado una poli?tica de Prevencio?n en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que es aplicable a todos nuestros trabajadores e instalaciones. Sus principios básicos son los siguientes:
-La seguridad y salud de los trabajadores debe ser gestionada con el mismo rigor profesional que cualquier otra de las a?reas clave de la empresa y todos los mandos debera?n considerarla expresamente en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten como parte integrante de las decisiones de negocio.
-Los procedimientos que se apliquen para la evaluacio?n del desempen?o y la promocio?n del personal incluira?n aspectos relativos a la gestio?n de la seguridad y salud laboral.
-Se implantara?n procesos eficientes para la consulta y participacio?n de los trabajadores y sus representantes.
-Se mantendra?n sistemas que posibiliten la continua identificacio?n y eliminacio?n de peligros, y evaluacio?n y reduccio?n de los riesgos laborales y oportunidades de mejora como base para el establecimiento de medidas y programas de control apropiados, de manera que se proporcionen y mantengan continuamente condiciones de trabajo seguras y saludables.
-La direccio?n mantendra? operativos y realizara? los seguimientos de los planes y programas de prevencio?n que permitan, adema?s del cumplimiento de la legislacio?n vigente y otros requisitos suscritos por el grupo, la mejora continua de las actuaciones en nuestro camino hacia la prevencio?n de lesiones y deterioro de la salud de los trabajadores.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

24.1. Información adicional

Nuestros proveedores firman y aceptan nuestro compromiso medioambiental y Compliance.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

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

25.1. Información adicional

Nuestros proveedores firman y aceptan nuestro compromiso medioambiental y Compliance. En dicho compromiso se especifica:
- Conocer la política de Calidad y Medio Ambiente y los requisitos que se exigen por parte de gtt (PEFC, ISO, FSC, etc.), así como el nivel de calidad requerido (en su caso, gtt facilitará evaluación de proveedores).
- Que todos los residuos generados por la actividad realizada serán tratados como indica la legislación vigente y siempre con gestores autorizados. En caso de que se realicen obras en las instalaciones de gtt o se realice cualquier otro trabajo que genere residuos en las mismas, gtt podrá solicitar los registros o evidencias del cumplimiento de tales residuos.
- Tener implantado un canal de denuncias o un modelo de prevención de riesgos penales conforme a las exigencias establecidas en el vigente art. 31 bis 2. 1º y 2º y 31 bis 5 de la L.O 10/95 de 23 de noviembre del Código Penal. En su defecto, se compromete a conocer y difundir entre los empleados que trabajen con o para el grupo gtt, la existencia de un Canal de Denuncias para trasladar, incluso anónimamente, cualquier actuación que pudiere implicar un incumplimiento de los compromisos u obligaciones contenidos en el Código de Conducta o en la legislación que resulte de aplicación.

Homologación de proveedores

26.- ¿Existe en su empresa un proceso de Homologación de Proveedores?

No existe un sistema de Homologación de Proveedores alineado a requisitos o buenas prácticas de Responsabilidad Social

26.1. Información adicional

Hasta la fecha no hemos exigido a nuestros proveedores sus políticas de responsabilidad social ni hemos valorado el posible alineamiento con las de nuestra empresa.

Interacción con los proveedores

27. - ¿ Tienen establecidos mecanismos para relacionarse con los Proveedores y conocer su opinión?

No existen mecanismos para interactuar con los proveedores

27.1. Información adicional

Se realizan auditorías de 2as partes, se visitan instalaciones, se cumplimentan formularios de evaluación inicial en base a sus compromisos ambientales, p.e., se les comunican incidencias y se les envían informe con los seguimientos y evaluación de su servicio.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

28.- 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

28.1. Información adicional.

Gtt promueve una recogida de alimentos al año para el Banco de Alimentos, además de recopilar las donaciones de los empleados.
Se realizan donaciones económicas a distintas ONG anualmente
Realizamos recogidas de juguetes para niños para diferentes organizaciones, según las delegaciones.
Fomentamos y patrocinamos actividades deportivas para los empleados. Participamos en las carreras de empresas, organizamos torneos de padel y de futbol.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

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

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

29.1. Información adicional.

Como empresa tecnológica se apoya el desarrollo de la comunidad con menos recursos dotándola de equipos informáticos para que se desarrollen en tecnología, clave para que las personas con menos recursos puedan avanzar.

Transparencia con el entorno social de la organización

30.- 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.

30.1. Información adicional

En todos los casos se comunica a los empleados las actuaciones que se emprenden en materia social.
En muchas ocasiones las actuaciones que se llevan a cabo surgen a iniciativa de los empleados a través de la representación de los trabajadores y la empresa colabora y apoya la organización

Comunicación y fomento de buenas prácticas

31.- 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

31.1. Información adicional

Las comunicaciones normalmente tienen carácter interno. Sin embargo desde 2018 comenzamos a comunicar en RRSS (facebook y linkedin) algunas acciones de colaboración realizadas. En 2024 la tendencia se mantiene.
Trimestralmente se publica un periódico interno en el cual hay un apartado de RSC donde se comunican las acciones de ese periodo.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

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

32.1. Información adicional

Estamos certificados con el certificado ISO 14001 en calidad medioambiental hasta el 09/05/2026.
La empresa cuenta con un manual de buenas practicas a disposición del empleado.
En la formación de acogida del empleado se incluye un apartado de formación en materia medioambiental.

Compromiso frente al cambio climático

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

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

Economía circular

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

circular?

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

34.1. Información adicional

Tenemos implantado un plan de generación de energía limpia dirigida al autoconsumo. Este proyecto ha comenzado con la instalación de los 52 paneles solares que permiten nuestras instalaciones en Alicante, y con los que podremos cubrir con energía limpia y renovable cerca del 15 por ciento del total de nuestra demanda eléctrica.

Comunicación ambiental

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

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

35.1. Información adicional.

A los empleados por la intranet y en la formación de acogida.
A los clientes en nuestras propuestas presentadas en los diferentes concursos públicos.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global

37.- ¿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

38.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

El alto grado de sensibilización que la empresa tiene con estos temas.
La RSC forma parte de la cultura de la empresa, y en materia de colaboración con entidades sociales existen actuaciones continuas en el tiempo.
Hemos aprobado el nuevo plan de igualdad 2024-2028.

39.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Se tiene que desarrollar un mecanismo de evaluación y clasificación de proveedores en materia de RSC para cumplir con nuestro compromiso de mejora. Es un proceso complejo ya que hay descentralización de la gestión de proveedores.

Hay que poner en marcha la acreditación y certificación en UNE 19601:2017. Tenemos la auditoría en UNE 19601-19602, La mejora consiste en certificarnos en ISO 37301 y en implantar un sistema de gestión en RSC.

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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.