

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**SEGUAS, AIRE COMPRIMIDO Y FRÍO
INDUSTRIAL, S.L.**

CIF:B50976752

Polígono Industrial Puerta Norte. C/Tomillo nº:18.-

50820 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

26/08/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

36

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Seguas somos una pequeña empresa que cuenta con menos de 50 trabajadores y por lo tanto no tenemos obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad. No obstante, estamos comprometidos con la Igualdad y participamos con acciones formativas lanzadas entre otros por el IAF, CEOE Aragón,...

Estos últimos años se han ido implantando medidas que han ayudado a la conciliación familiar. La pandemia fue un punto de partida y debido al éxito de las medidas aplicadas y su buena acogida, todas ellas han quedado implantadas.

Con carácter voluntario el año pasado nos sumamos a la firma de la Carta de Diversidad y en concreto con el principio 5, promovemos la conciliación y corresponsabilidad a través de un equilibrio en los tiempos de trabajo, familia y ocio, estableciendo mecanismos que permitan la armonización de la vida laboral con la familiar y personal de toda la familia.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

A partir de los resultados de las encuestas de ambiente laboral, obtenemos información para valorar el estado de salud laboral interno.

En la encuesta se lanzan cuestiones sobre la conciliación y las medidas que la organización va implantando.

Los resultados son analizados y sobre nuestros puntos débiles aplicamos acciones de mejora.

Las encuestas se extienden a todos los trabajadores y responsables de área. El cariz anónimo de las mismas aporta objetividad a los resultados.

Mantenemos una escucha activa. Las reuniones de departamento y contacto con dirección reportan información y valor a los resultados

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Los resultados de las encuestas se analizan y se comparten. Desarrollamos cuadros para observar las tendencias y puesta en común de los resultados en las reuniones generales de empresa.

Se adoptan acciones para abordar aquellos puntos críticos en los que podemos hacer algo para mejorar o potenciar. Como punto de mejora estamos tratando de incorporar KPIs para un seguimiento más eficaz.

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

.

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Posibilidad de teletrabajo como medida que posibilita la conciliación

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo

- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

.

Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!
- 9. Anticipos, préstamos â?!

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Facilidad de horarios que ayudan a la conciliación familiar, teletrabajo ante familiares enfermos

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Las ofertas de empleo están abiertas sin discriminación de género. Se priorizan las competencias de las personas.

Implícitas en nuestros valores, Seguas promueve:

Igualdad en el acceso al puesto ofertado.
Igualdad en la clasificación profesional y formación.
Igualdad en las retribuciones y promoción.
Igualdad en el desarrollo personal y profesional.
Facilidad para conciliar la vida familiar y laboral.
Prevención frente al acoso por razón de sexo.

El año pasado firmamos de forma voluntaria la Carta de Diversidad. Con ello asumimos compromiso de fomentar los principios de igualdad de oportunidades y respeto por la Igualdad. Avanzar en la construcción de una plantilla diversa fomentando la integración independientemente de sus condiciones, promover la inclusión de toda la plantilla y considerar la diversidad como un punto de valor de la empresa.

Este año a expensas nos volvemos a sumar y a firmamos de nuevo la Carta de Diversidad.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

NO

4. En caso afirmativo, información adicional.

.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

.

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

El año pasado nos adherimos a la Carta de Diversidad mediante la firma de la misma de forma voluntaria. En ella, las empresas y organizaciones de nuestro país independientemente del tamaño o sector, que la subcribimos, asumimos el compromiso de fomentar los principios fundamentales de Igualdad, Diversidad e Inclusión

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Colaboramos con la Fundación SEUR en el proyecto "Tapones para una Nueva Vida". En nuestras instalaciones disponemos de un punto de recogida y gestionamos con Seur la recogida de tapones. Los proyectos a los que van destinados los determina la propia Fundación.

Participamos en el proyecto HEALTHY CITIES de SANITAS que promueve ciudades más Sostenibles y Saludables. A través del proyecto se promueven acciones encaminadas a la plantación de árboles y creación de bosques.

En la participación de 2024, nos hemos aliado con 28000 personas de 250 empresas.

Juntos hemos conseguido que se planten 28000 nuevos árboles. En esta edición para seleccionar las ciudades que recibirán los árboles acumulados en el reto, Sanitas ha abierto una convocatoria pública a la que pueden acceder todos los ayuntamientos de España. Adicionalmente al compromiso de plantación en España, Sanitas también continuará con su colaboración iniciada en Senegal con el Instituto Jane Goodall, para reforestar uno de los grandes pulmones del planeta y colaborar con la protección de la biodiversidad en la zona.

Además, en esta edición las personas que se han sumado a dejar el vehículo un día a la semana han ayudado a evitar la emisión de 40 Tn de CO2 a la atmósfera.

Es la fuerza de la unión para conseguir objetivos comunes.

Seguimos con nuestro apoyo activo a la campaña "Sonrisas y Lápices" promovida por el CAAR. Se basa en la recogida de material escolar para niños que lo necesitan. Los receptores son colegios y entidades de nuestra ciudad. La colaboración de Seguas se hace extensiva a nuestros trabajadores y proveedor de material de oficina.

Colaboramos con la Fundación Theodora. La ayuda se destina a llevar sonrisas a niños hospitalizados.

Colaboramos con la Fundación Josep Carreras y Atades con la adquisición de detalles solidarios.

Colaboramos con nuestro cliente SMR Automotive con aportación encaminada a recaudar fondos para Aldeas Infantiles.

Colaboramos con nuestro cliente ARCELORMITTAL con aportación destinada a Cáritas.

Colaboramos con el colegio CEIP CORTES DE ARAGON y su Carrera Solidaria y por ende con la Asociación para la Diabetes de Zaragoza con una aportación destinada a los fines sociales de la Asociación

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

Fundación SEUR, Fundación Theodora, Asociación para la Diabetes de Zaragoza y a través de nuestros clientes colaboramos con Aldeas Infantiles, Cáritas, Aspace y Fundación Josep Carreras

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

Puntual. Algunas de ellas se desarrolla a lo largo del año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Desde hace unos años desarrollamos acciones formativas en la Universidad de la Almunia EUPLA las cuales seguimos manteniendo y nos sumamos a las acciones de colaboración que desde ella nos proponen.

Pensamos en la Universidad como apuesta de futuro y uno de los focos de formación de las nuevas generaciones. Apostamos por la formación y la retención del talento en nuestra región.

El año pasado creamos un pequeño espacio de impluso y difusión de la lectura y cultura. Un espacio que da cabida a un biblioteca, una zona de intercambio que sirva para motivar a la lectura de pequeños y mayores. Desde Seguas acercamos los libros a nuestras casas. Un espacio abierto a todos los que se acerquen a nuestras instalaciones.

Este año hemos colaborado mediante una aportación económica en las fiestas del barrio zaragozano de Garrapinillos

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Universidad de la Almunia EUPLA y personal de Seguas

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Anual

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

En la formación inicial se incorpora una formación en sostenibilidad y Economía Circular, se tratan temas de alineación de las actividades y compromiso de la organización con los ODS.

Hacemos partícipes de nuestros compromisos y logros e implicación con los ODS a nuestras partes interesadas.

Nos marcamos como reto el integrar los ODS en nuestra estrategia de cara a que tanto grupos, como empresas y personas que forman parte de nuestra cadena de valor, se sumen al reto. Tratamos de divulgar y aprender de nuestros aliados y de sus acciones.

Difundimos a nuestros grupos de interés las iniciativas en las que participamos. Damos pistas de nuestro ADN y forma de ser y tratamos de sensibilizar y crear conciencia buscando aliados. En la medida de lo posible colaboramos con las causas que nos proponen clientes. - Reto Healthy Cities de Sanitas. Pasos que se convierten árboles. Pasos para nuestra salud y el medioambiente. Abierta a familiares, amigos y subcontratas. - Colaboración con Fundación SEUR. Recogida de Tapones Solidarios para los proyectos que determina la Fundación. - Participamos en la Campaña Lápices y Sonrisas del CAAR. La extendemos a trabajadores y proveedor de material de oficina. - Colaboramos con la Fundación Theodora contribuyendo a llevar sonrisas a niños hospitalizados. - colaboramos con nuestros clientes SMR Automotive y ARCELORMITTAL con sus iniciativas con Aldeas Infantiles y Cáritas. - Sellos Calculo y Reduzco. Desde este año formamos parte de Empresas PorElClima. Conciencia por el clima y sostenibilidad. - Carta de Diversidad. Trasladamos nuestro compromiso por sensibilizar sobre los principios de igualdad de oportunidades.

Con las acciones sociales que la empresa desarrolla mostramos nuestra contribución a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

Seguimos comprometidos de forma firme con el plan de acción que plantea la Agenda 2030 y a la par con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible recogidos en ésta, y que a su vez, fomentamos e impulsamos las alianzas entre nuestros grupos de interés para encontrar soluciones para la consecución de los ODS que abordan las áreas de crecimiento económico, la inclusión social y la protección medioambiental.

Hacemos extensivos nuestros compromisos y logros a nuestras partes interesadas. Es por ello que nos marcamos como reto particular el integrar los ODS en nuestra estrategia de cara a que tanto grupos, como empresas y personas que forman parte de nuestra cadena de valor, se sumen al reto.

Desde dirección existe un compromiso formal con la Responsabilidad Social.

Fruto de este compromiso es el premio recibido en la gala del CAAR 2024 por la Sostenibilidad Empresarial en categoría de PYME.

No hay un departamento formal, pero las acciones de compromiso con los ODS y Responsabilidad Social son asumidas por las personas que integran la organización. Estas acciones son aprobadas por el Comité de Dirección. Tratamos que la actividad que la empresa desarrolla, esté alineada con nuestro compromiso, nuestra responsabilidad social y los ODS., se trata de formar parte de nuestra forma de ser y nos identifique.

Las encuestas lanzadas a grupos de interés nos permiten dar enfoque hacia la satisfacción de algunos ODS.

¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

En el marco de la Agenda 2030, seguimos analizándonos puntualmente el impacto y priorizamos los ODS en función de nuestra actividad. Ponemos foco para actuar de forma positiva y en los que debemos trabajar para seguir mejorando.

Así pues trabajamos de manera más directa sobre los ODS 3 (Salud y Bienestar), ODS 5 (Igualdad de Género), ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura), y ODS 13 (Acción por el Clima). En gran medida, todo esto no es posible sin trabajar el ODS 17 (Alianzas para lograr objetivos comunes). Necesitamos aliados. Muy importante la Comunicación, difusión, con ello se consigue motivación. Las acciones conjuntas nos llevarán a la consecución de la Agenda 2030. Tenemos como punto de mejora el desarrollar cuadro de KPIs para realizar un mejor seguimiento.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

Trabajamos de manera más directa sobre los ODS 3 (Salud y Bienestar), ODS 5 (igualdad de Género, ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico), ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura), y ODS 13 (Acción por el Clima). En gran medida, todo esto no es posible sin trabajar el ODS 17 (Alianzas para lograr objetivos comunes). Necesitamos aliados. Muy importante la Comunicación, difusión, con ello se consigue motivación. Las acciones conjuntas nos llevarán a la consecución de la Agenda 2030.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Como ejemplo de buenas prácticas y compromiso con ODS de la organización. Seguas Care. Cuerpo y mente sanos: Participamos de forma activa en el reto Healthy Cities de Sanitias que aboga por fomentar y motivar a la vida sana y la salud de las personas. La salud de las personas y la del planeta están conectados y no es posible cuidar una sin atender a la otra. Objetivo 6000 pasos diarios. En la primera participación, más de la mitad de nuestra plantilla se ha involucrado en el proyecto. 5.970.657 pasos, 4417 Km recorridos. Son los resultados de nuestro reto. En la tercera edición 28000 personas se han unido al reto. Hacemos partícipes a nuestras subcontratas e invitamos a participar en nuestro equipo o con identidad propia.

Iguals somos Mejores: Nos sentimos comprometidos con la igualdad de las personas. El futuro de la sociedad pasa por la Igualdad. Implementamos acciones que facilitan la conciliación y participamos en acciones formativas de cara a desarrollar un Plan de Igualdad. En la actualidad estamos trabajando en el desarrollo de un Plan de Acoso por razón de sexo. Importante mencionar la participación de nuestra directora en el grupo "Mujeres en Camino", que tiene como objeto el impulsar el progreso y la promoción de la mujer en el mundo laboral y acompañar en su crecimiento. La participación de nuestra directora en la junta directiva del CAAR es un ejemplo.

La riqueza de la Diversidad: De forma voluntaria firmamos la Carta de Diversidad en España. Su adhesión marca el respeto a la normativa en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación asumiendo sus principios básicos. Iniciativa promovida por la Comisión Europea en el marco de la Plataforma de Cartas de la Diversidad de la Unión Europea. Buscamos aliados que se sumen a los 10 Principios de la Carta para mejora la Sociedad.

Alianzas para una Sociedad Sostenible: Nos presentamos a la convocatorias lanzadas por el gobierno de ayudas para el apoyo de agrupaciones empresariales innovadoras AEIs. Su

objeto es apoyar proyectos de viabilidad técnica y ayudar a proyectos que promuevan la transformación digital y sostenibilidad de las empresas a través de actividades de investigación e innovación de organización y procesos. Buscamos aliados para crear un entorno social e industrial mas Eficiente y una Sociedad Sostenible.

Más Madera: En nuestra participación nos hemos aliado con 28000 personas de 250 empresas. juntos hemos conseguido que se planten 28000 nuevos árboles destinados a zonas urbanas y periurbanas en la lucha contra la desertización en espacios determinados por ONGs como WWF, el instituto Jane Goodall y proyectos que los ayuntamientos de España pueden presentar para creación de zonas verdes. Además en esta edición las personas que se han sumado ha dejar el vehículo un día a la semana, han ayudado a evitar la emisión de 40 Tn de CO2 a la atmósfera.

Compromiso con el Clima: Desde el año pasado formamos parte de Empresas PorElClima con acciones para ayudar en el cumplimiento del Acuerdo de París. Obtenemos los Certificado de Inscripción en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico con los sellos Calculo y Reduzco para los años 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023..