

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

**GESTIÓN AVANZADA HUESCA, S.L.U.**

CIF:B22359772

C/Zaragoza, nº9, Oficina 1C.-

22002 - Huesca

Huesca

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Septiembre 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

Actualmente somos 7 personas trabajadoras.

### 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.**

En L System disponemos de un Plan específico para la conciliación personal y laboral en la empresa. En dicho Plan hemos establecido la definición de roles y responsabilidades, detallando las personas que gestionarán la conciliación. Igualmente se recogen los Canales de Comunicación a través del cual las personas trabajadoras pueden solicitar las medidas implementadas en la empresa, así como aportar posibles mejorar al Plan de Conciliación.

Dentro de este Plan se recoge también las sistemática que se seguirá en cuenta al seguimiento y evaluación de las soluciones que se han implementado.

**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**

Para evaluar el grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas en L System utilizamos sistemas que nos proporcionen retroalimentación tanto cualitativa como cuantitativa, pudiendo así identificar áreas de mejora, así como la eficacia de las medidas. Para obtener esta información realizamos encuestas de satisfacción a las personas trabajadoras que se han acogido a las medidas, lo cual nos permite conocer la satisfacción con el proceso. Además aprovechamos la encuesta de Clima Laboral para evaluar cómo

las medidas de conciliación han impactado en el clima laboral de L System o en la relación con clientes. Por último y dentro de nuestro sistema de gestión de calidad (SGC) ISO 9001 realizamos una revisión anual de las medidas de conciliación implementadas como parte del ciclo de mejora del propio SGC.

**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**

Se realiza un seguimiento de del Plan de Conciliación de manera sencilla, ya que en el mismo se han establecido unos objetivos claros y medibles, encaminados a reducir la rotación de personal, el absentismo, el aumento de la productividad y mejora del clima laboral. Por este motivo, dentro de las encuestas de satisfacción se realizan preguntas relacionadas con estos objetivos para poder obtener información de dichos KPI y poder comparar la realidad con la programación.

Se lleva un control del número de personas trabajadoras que están haciendo uso de las diferentes medidas de conciliación disponibles, que en nuestro caso son: horario flexible (a la entrada y la salida); Teletrabajo; bolsa de horas para compensar en caso necesario. Una vez conocido, realizamos una evaluación para confirmar si estas medidas están siendo utilizadas por la plantilla, así como ver si en caso de solicitarlas se están gestionando de manera equitativa.

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

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

Actualmente en LSystem no tenemos implantado ningún sistema de gestión reconocido como la certificación EFR de la fundación Más Familia o el sello AHORE, pero tal y como se ha comentado en puntos anteriores estamos totalmente comprometidos con la conciliación laboral y familiar. Para ello, implementamos medidas orientadas a fomentar el bienestar de nuestras personas trabajadoras, como pueden ser:

- Horarios flexibles que permitan a las personas adaptar la entrada/salida a las necesidades personales familiares.
- Teletrabajo parcial, permitiendo realizar jornadas en esta modalidad en base a las necesidades personales previa comunicación a la dirección de la entidad.

Además, estamos constantemente evaluando y mejorando nuestras prácticas para asegurar que nuestras personas trabajadoras dispongan de las herramientas necesarias para la conciliación de su vida laboral y familiar de manera efectiva.

**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).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

En L System, además de las medidas de conciliación laboral que se han marcado en este apartado, se implementa como medida adicional la posibilidad de que las personas trabajadoras la posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo por necesidades personales de cuidado de personas mayores y menores y teniendo en cuenta que en L System reconocemos la importancia que tienen las mascotas en la vida de las personas, se permite poder ausentarse del trabajo en situaciones necesarias para atender a las mascotas, como:

- Permisos puntuales para llevar a las mascotas al veterinario para consultas o casos de urgencia dentro de la jornada laboral.
- Flexibilidad en los horarios de entrada y salida para atender las necesidades de cuidados diario de las mascotas, especialmente en situaciones imprevistas.

De esta manera lo que buscamos promover un ambiente de trabajo que considere el bienestar integral de las personas trabajadoras, tanto en su vida personal como en sus responsabilidades hacia sus mascotas. De esta manera integramos y adaptamos las nuevas realidades de conciliación que incluyen también el cuidado de animales de compañía.

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

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

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

En relación a las medidas concretas de conciliación que se desempeñan en L System, pasamos a detallarlas en mayor profundidad:

1.- Trabajo a distancia total o parcial (Teletrabajo): Actualmente se permite la modalidad parcial, donde se combina el trabajo presencial con el remoto. La persona trabajadora que se acoge a esta modalidad de prestación del servicio acude a la oficina 2/3 días a la semana a la oficina, según su propia gestión con el volumen de trabajo asignado. Igualmente se hace necesario que se acuda a la oficina en momentos necesarios por causas organizativas, mientras que el resto de su jornada se realiza desde el domicilio de la persona trabajadora.

2- Formación Online: En L System abogamos por la formación constante de las personas trabajadoras, por ello, facilitamos que las personas puedan acceder a formación online, ya que les permite la adquisición de nuevas habilidades o conocimientos desde cualquier

lugar a través de plataformas de aprendizaje digital, sin necesidad de desplazarse físicamente a un centro de formación. De esta manera se facilita la facilidad de que las personas puedan seguir formándose, ya que pueden acceder de manera remota a cualquier formación que les interese aunque no esté en la misma ciudad. Además, les permite acceder al material en cualquier momento, lo que ayuda a la conciliación con otras responsabilidades laborales y personales.

3- Desplazamientos incluidos en jornada laboral: El desplazamiento se incluye como parte del horario laboral de las personas trabajadoras ya que son necesarios para cumplir con las tareas encomendadas. Dentro de los desplazamientos se incluye las visitas a clientes y/o proveedores, viajes clientes que no se encuentran en la misma ubicación geográfica.

4.- Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores: El diseño de espacios de descanso en el centro de trabajo es prioritario para LSystem, ya que de esta manera las personas se encuentran más motivadas y son más productivas. Además se fomenta la creatividad y colaboración de las personas con la organización. Dentro de estas medidas se dispone una sala de descanso equipada con máquina de café, microondas, nevera, mesas, sillas... para que la puedan usar las empresas en sus ratos de descanso y comida. Además se han habilitado las terrazas del centro de trabajo para que puedan salir a comer o descansar siempre que lo necesiten. En dichas terrazas se han cuidado los detalles de diseño y comodidad ofreciendo sillas, mesas y césped artificial, de esta manera se ha modificado una zona inutilizada de la empresa, a una zona de relajación y descanso al aire libre.

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

Teniendo en cuenta que los beneficios sociales son incentivos no salariales que las empresas ofrecen a las personas trabajadoras con el fin de mejorar su bienestar, motivación y calidad de vida, pasamos a desarrollar los que actualmente estamos gestionando en LSystem:

1- Seguros vinculados con la salud: Desde la dirección del centro se llegó a un acuerdo con la compañía MAPFRE para ofrecer seguro de salud a las personas trabajadoras a un importe de mejores condiciones que al resto del público general, en el cual también se podía incluir a los familiares directos de la persona trabajadora. De manera voluntaria es la persona, la que decide acogerse o no a esta oportunidad.

2. Descuentos en compras de productos o servicios: LSystem como empresa integrante del foro de "Huesca Excelente" ofrece a las personas trabajadoras descuentos en los

productos comercializados por las empresas que conforman dicho foro, mejorando las alianzas empresariales y personales con empresas de la ciudad.

3- Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas (Comité de conciliación): LSystem dispone de un Comité de conciliación conformado por representante de la empresa y representación de las personas trabajadoras, cuya función principal es diseñar, implementar y supervisar las políticas de conciliación entre la vida laboral y personal. De esta manera el comité se encarga de poner en valor las sugerencias aportadas por la plantilla y poder desarrollar e implementar medidas efectivas y que vayan a calar en las personas que conforman la organización.

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

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

Como se ha comentado el Comité de conciliación de LSystem es un equipo formado por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, cuya función principal es diseñar, implementar y supervisar las políticas de conciliación entre la vida laboral y personal.

Algunas de sus responsabilidades incluyen:

- Identificar necesidades de conciliación: El comité se encarga de recoger las demandas de los empleados relacionadas con horarios flexibles, teletrabajo, permisos parentales, cuidado de familiares o cualquier otra necesidad de conciliación.

- Desarrollar e implementar medidas: Basado en las necesidades identificadas, el comité propone medidas como horarios flexibles, días de trabajo remoto, reducción de jornada o permisos especiales.

- Monitoreo y evaluación: El equipo realiza un seguimiento constante de las políticas de conciliación aplicadas para evaluar su eficacia y hacer ajustes en caso necesario. También actúan como intermediarios entre empleados y directivos, asegurando que se cumplan los derechos de conciliación.

Con este Comité lo que promovemos son beneficios directos a las personas trabajadoras y por consiguiente a la propia organización.

Como beneficios podemos destacar:

- Promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que mejora el bienestar general y la reducción del estrés y la fatiga de las personas trabajadoras.
- Ayuda a retener el talento, ya que actualmente la conciliación es un factor importante y decisivo para las personas trabajadoras.
- Facilita la implementación de políticas más justas y adaptadas a las necesidades reales

de las personas trabajadoras.

## 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.**

A pesar de no disponer de un Plan de Igualdad registrado en REGCON, en LSystem tenemos implementadas medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, como son las siguientes:

1. Política de igualdad en los procesos de selección y promoción

En LSystem tenemos políticas que aseguran la no discriminación en los procesos de selección y promoción. Donde incluimos:

Utilización de criterios objetivos, basados en competencias, habilidades y experiencia para seleccionar y promoción de personas, sin importar su género, edad, origen o condición física.

Igualdad de acceso a oportunidades de desarrollo profesional mediante formaciones internas o externas, disponibles para todos los empleados.

**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?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Dentro de LSystem contamos con una persona con la formación de Agente de Igualdad, que es la persona que forma parte del Comité de conciliación y que se encarga de hacer el seguimiento a las medidas de igualdad implementadas en la empresa.

Los seguimientos tanto de la implementación, como del estado de las mismas se hace de manera semestral, para tener un margen de mejora en la integración de las medidas, ya que pensamos que en caso de hacer un seguimiento anual, se pierde la posibilidad de gestionar de manera adecuada la integración de las medidas en la plantilla. Dentro de ese seguimiento lo que se analiza es la medida implementada, el número de personas que se ha acogido, la viabilidad de la misma, así como la posibilidad de mejora. Este seguimiento se hace a todas las medidas que han sido programadas para ese periodo.

**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.

A pesar de que en LSystem no hemos implantado medidas específicas que amplíen los mínimos establecidos en la Ley General de Discapacidad (LGD), estamos firmemente comprometidos con la igualdad y la diversidad en todos nuestros procesos de selección.

Cada persona es evaluada en función de sus méritos y competencias, asegurando un entorno inclusivo y accesible para todas ellas.

Además, como objetivo próximo, estamos en proceso de desarrollo de un plan de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad, con el fin de garantizar igualdad de oportunidades y contribuir activamente a una mayor inclusión en el ámbito laboral.

Con ello esperamos mantener nuestro compromiso tanto actual como futuro para fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad.

### 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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?

SI

### 9. En caso afirmativo, información adicional.

En LSystem además de estar comprometidos con la declaración de compromiso del Plan RSA, estamos comprometidos con otros organismos, que detallamos a continuación:

- Trabajando en positivo: Desde 2023 LSystem pertenece a la red de trabajo de esta organización sin ánimo de lucro que promueve la iniciativa de entidades vinculadas la respuesta al VIH y al sida en el Estado español que se encuentran interesadas en trabajar de forma específica y conjunta para ser más eficaces y significativas en concreto en la inserción laboral de personas con VIH.

- Empresas por una sociedad libre de violencia de género: Tal y como se ha ido comentando LSystem es una empresa comprometida totalmente con la igualdad de las personas y la garantía de derechos y libertades, por eso desde 2022 estamos adheridos a esta iniciativa fomentada por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género y del Instituto de las Mujeres, cuyo objetivo es el de promover la implicación de las empresas en

la consecución de una sociedad libre de violencia de género contra las mujeres, y, por tanto, en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

- Pacto Mundial: Desde 2023 LSystem está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, confirmando su compromiso fiel al objetivo de esta organización, que busca que las empresas adoptemos prácticas socialmente responsables. Al adherirnos a esta iniciativa nos comprometemos a contribuir de manera activa a la sostenibilidad, el respeto a los derechos humanos y al cumplimiento de estos objetivos, integrándolos en nuestras políticas y procesos empresariales.

**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**

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 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 definen 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.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizando un trato igualitario.

### 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.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

En LSystem estamos convencidos de que las organizaciones empresariales juegan un papel fundamental en la colaboración con la sociedad para conseguir la mejora de las

personas trabajadoras, por ello integramos en nuestra actividad diversas acciones de voluntariado y acción social.

- Colaboramos como docentes en diferentes proyectos de la Cruz Roja, siendo el centro formador de referencia para personas vulnerables. De esta manera conseguimos la integración de estos colectivos en el ámbito laboral, dándoles formación que les permita obtener capacidades para el acceso al mundo laboral.
- Colaboramos con UNICEF donando el 0,7% del importe de los cursos de formación que vendemos para colaborar con la erradicación del hambre en los niños.

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

Cruz Roja y UNICEF

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

La periodicidad es diferente para cada una de las organizaciones, por lo que pasamos a desarrollarlo de manera independiente para cada una de ellas:

- CRUZ ROJA: Como hemos comentado somos el centro formador de referencia para la provincia de Huesca, por lo que siempre que les surge a la entidad una necesidad formativa se ponen en contacto con nosotros para poder organizarla e impartirla, por lo que dependemos de las subvenciones que recibe la entidad para dedicar a formación. Realizando una media a lo largo del último año se han desarrollado un total de 3 formaciones a colectivos vulnerables.

- UNICEF: La periodicidad es anual. Una vez cerradas las ventas anuales, se determina el importe que se debe de ingresar a la organización. De manera adicional, los clientes son conocedores de que LSystem destina el 0,7% del importe de su curso a esta entidad, por lo que cuando se realiza la donación, se le manda un mail al cliente informando de que gracias a su compra se ha donado ese % a UNICEF.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN**

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

En LSystem hemos llevado a cabo las siguientes actuaciones para difundir la cultura de Aragón:

- Participó como empresa financiadora del monumento que se instaló en el parque Miguel Servet a George Orwell y por el que también surgió una edición limitada de sus obras.
- Hemos publicado dos libros e impartimos talleres infantiles para cultivar la educación psicoafectiva y talleres cultivar las virtudes humanas en diferentes entornos sociales (colectivos desfavorecidos) y empresariales. Hemos editado dos libros para ello:  
<https://www.casadellibro.com/libro-las-emocionantes-vacaciones-de-luna-y-estrella-en-la-playa/9788413384481/11211611?srsltid=AfmBOopRDSZDefHpeKnH2Ceyifi3FexISBCaAwMbDY-AEvU3j7hW0Wt4>

<https://www.elcorteingles.es/libros/A50663148-aprendiendo-a-vivir/>

#### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Las actuaciones detalladas en el punto anterior las hemos gestionado con Administraciones públicas, el Foro empresarial al que pertenecemos "Huesca Excelente" y con Cruz Roja de Huesca.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

No contamos con una periodicidad concreta, ya que intentamos que se realicen de manera anual varias actuaciones encaminadas a la difusión de la cultura en Aragón, pero como bien hemos indicado en apartado anterior, colaboramos con la Administración Pública y diferentes asociaciones, las cuales dependiendo del tipo de programa nos indican para ver si podemos participar, por lo que no podemos establecer un cronograma anual, sino acciones puntuales.

**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**

<https://compactlink.pactomundial.org/guia-externos-ODS?code=0179473fbdb0422739e5021600e11f1e304180e71694443099>

**¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

En LSystem se ha gestionado diferentes comunicaciones internas a través de mail corporativo donde se explican los ODS a los que estamos comprometidos dentro de la Agenda 2030, para que de manera clara quede comunicado el firme compromiso. Se realiza una comunicación trimestral, recordando este compromiso de la organización.

Así mismo, se han impartido charlas por parte de la Dirección donde se explican las buenas prácticas que se llevan a cabo para cada uno de los ODS con los que se está comprometido.

**¿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**

Actualmente, en LSystem no hay nadie designado formalmente para la integración de los ODS en las actividades de la organización, ya que por el momento se está en un proceso de formación interna sobre el compromiso y las buenas prácticas que realiza la empresa en relación a sus ODS. De esta manera lo que se busca es conseguir la colaboración eficaz de todas las personas que conforman la organización para que lo interioricen como algo propio y se ven vinculados con la consecución de los objetivos como si propios de su puesto de trabajo se tratase.

**¿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**

Desde LSystem se evalúa de manera integrada con la evaluación de objetivos generales la consecución de logros relacionados con sus ODS. Para ello dentro de las evaluaciones se integra:

1. Identificación de actividades: Donde se revisa que se han llevado a cabo los correspondientes programas de formación de personas trabajadoras, políticas de contratación y medidas de conciliación laboral.
2. Evaluación del impacto: Se revisa y analiza cómo la diferente formación que hemos llevado a cabo, analizando los distintos objetivos asociados a cada una de ellas, ya que tenemos que recordar que realizamos formaciones con colectivos desfavorables, por lo que sobre todo en esos casos hacemos un seguimiento de número de personas y sexo que forman parte de estos programas, así como su acceso al mundo laboral.

Este análisis interno nos ayuda a medir nuestra contribución con los ODS y consecución de las buenas prácticas aplicadas a cada uno de ellos.

Pero a lo que nos ayuda de manera importante es a poder identificar nuestras áreas de mejora.

**¿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- ?**

No, en mi organización no se ha trabajado hasta ahora en esta materia

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

## Acción de ODS

Como hemos comentado en punto anterior, actualmente en LSystem no tenemos a una persona encargada formalmente en el seguimiento de los ODS.

Actualmente se integran todas las actuaciones dentro de la ejecución y prestación de los servicios, por lo que no priorizamos un ODS a otro, ya que todos comparten metodología de consecución dentro de nuestros objetivos generales.

En LSystem desde que se diseña un proyecto, en base a lo que solicita el cliente, se gestiona dándole forma incluyendo los ODS desde su inicio, ya que como comentábamos antes con la integración y la formación de las personas trabajadoras lo que conseguimos es que se integre como un punto más a conseguir del proyecto asignado a la persona.

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

### **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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

### **En caso afirmativo, información adicional**

Como hemos comentado, a pesar de que no existe un documento formal donde se recojan todas las obligaciones y ejecuciones a la hora de intentar conseguir los ODS, para LSystem es imprescindible que las personas trabajadoras y grupos de interés participen en la consecución de los ODS.

Por ello, hemos adoptado diversas medidas informales para mantener a nuestras personas empleadas y grupos de interés informados y comprometidos con los proyectos e iniciativas de la empresa. Estas acciones se desarrollan de manera más flexible y no sistematizada, pero aseguran que la información llegue y que se incentive la participación activa.

Por ejemplo, utilizamos medios como reuniones de equipo, correos electrónicos ocasionales y charlas informales para compartir novedades importantes, invitar a las personas a participar en iniciativas, y recoger sus opiniones. Aunque estas interacciones no siguen un esquema predefinido, sí fomentan un entorno en el que las personas pueden involucrarse activamente y sentir que sus aportaciones son valoradas.

Nos damos cuenta de que, aunque este enfoque tiene beneficios en cuanto a su espontaneidad y cercanía, puede no alcanzar todo su potencial. Por ello, estamos evaluando maneras de mejorar y sistematizar estas comunicaciones para asegurarnos de que todos los grupos de interés, tanto internos como externos, estén plenamente informados y puedan participar de manera más estructurada en nuestras actividades.