

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FEMZ - FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA

CIF:V50081033

C/Santander 36, 2º

50010 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

4 de septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

26

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.

FEMZ es una organización comprometida con el bienestar de su plantilla.

Buscamos un entorno de trabajo seguro e igualitario para el personal de la organización y velamos porque las personas que integran nuestra plantilla disfruten de unas condiciones laborales adecuadas.

En este sentido, se vienen desarrollando numerosas medidas de conciliación que contribuyen a atraer y retener el talento dentro de nuestra organización.

La política de FEMZ en materia de conciliación se basa en los siguientes objetivos:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

- Complementar y mejorar las medidas legales para facilitar la corresponsabilidad laboral, familiar y personal de los trabajadores.

FEMZ ha implementado durante este período diversas medidas en materia de conciliación tales como:

- Plan de desconexión digital .

- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.

- Creación de un dossier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de conciliación.

- En 2023 se puso en marcha un nuevo horario de jornada continua para todo el personal con el objeto de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

- Flexibilidad de horario de entrada y salida.
- Posibilidad de acompañamiento a menores y mayores a visitas médicas.
- Recepción de paquetería en el centro.
- Bolsa de horas retribuidas para asuntos personales .
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.

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

Entrevistas de evaluación 90º en las que se analizan diversos criterios y contenidos y preguntas incluidas dentro de la encuesta de clima laboral.

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

Existe un seguimiento mensual de las medidas implementadas, esta medición se realiza a través de indicadores específicos incluidos dentro del plan estratégico de la organización. Adicionalmente se mide la satisfacción con las medidas de conciliación implementadas a través de la encuesta de clima laboral.

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No procede.

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).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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?

Algunas de las medidas adicionales son:

- Eliminación de la jornada partida.
- Facilidad de solicitud y autorización de permisos para asistencia a médicos, tutorías, etc.
- Recepción de paquetería.
- Herramientas tecnológicas para teletrabajo.
- Calendario laboral adaptado a calendario escolar.
- Plan de desconexión digital.
- KPI específico Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.
- Creación de un dossier informativo sobre permisos retribuidos, excedencias y otras medidas de 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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

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

Los desplazamientos se realizan en vehículos de alquiler con o sin conductor para asegurar que al vehículo se le realiza un adecuado mantenimiento y se fomenta el transporte colectivo.

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, 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?

No procede.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Además de los permisos legalmente establecidos se dispone de una bolsa de horas para asuntos personales.

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.

Algunas de las medidas llevadas a cabo por FEMZ son:

- Plan de desconexión digital.
- Medidas de flexibilidad horaria.
- Adecuación del calendario laboral a las vacaciones escolares.
- Permisos para asistencia a familiares y asuntos personales.
- Medidas de conciliación como el teletrabajo en función de circunstancias personales.
- Utilización de lenguaje no sexista.
- Descripción de puestos de trabajo en genérico.
- Promoción reciente en puestos de responsabilidad.
- Ampliación del número de mujeres en Órganos de Gobierno.
- Realización de charlas y formaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral a empresas socias.
- Resolución de consultas en materia de igualdad a los socios.
- Difusión de información en materia de igualdad laboral en nuestras redes sociales
- Además la organización dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Por otra parte, como hemos comentado anteriormente, con objeto de incrementar la participación de las empresas asociadas en la toma de decisiones, el Comité Ejecutivo ha acordado constituir varias Comisiones de Trabajo para abordar los diferentes ámbitos, técnicos y/o políticos, más relevantes en la actividad de las empresas. Una de estas

comisiones es La Comisión Potenciación de la presencia de la mujer en el metal que tiene como objeto atraer y retener talento femenino al sector del metal y apoyar a nuestras empresas asociadas en el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad y en el desarrollo de políticas de diversidad.

Desde la comisión se trabaja en cuatro grandes áreas:

- Educación:

Acciones de sensibilización en centros educativos tendentes a reforzar la presencia femenina en profesiones del sector.

- Mercado Laboral:

Participación en eventos y ferias para atraer mujeres participantes a nuestro sector.

Segunda oportunidad: reincorporación al mercado laboral.

- Igualdad en la empresa (Planes de igualdad, obligaciones normativas en materia de igualdad, etc.):

Jornadas, charlas y asesoramiento.

Elaboración de material de información, difusión y apoyo

- Liderazgo femenino en el sector del metal:

Campañas de difusión de experiencias de mujeres directivas del sector del metal.

Charlas motivacionales en ferias, jornadas, centros educativos, etc.

Colaboración con la Cátedra de desarrollo directivo femenino de la Universidad de Zaragoza.

Además, se desarrollan una serie de acciones transversales como estudios estadísticos, habiendo realizado un primer estudio sobre la presencia de la mujer entre nuestras empresas asociadas.

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.

Se realiza un seguimiento de las medidas desarrolladas en las reuniones entre el departamento de Igualdad y Gestión del Talento.

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.

No procede.

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.igualdadenenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Nuestro compromiso público se plasma a través de las diferentes certificaciones y actuaciones desarrolladas por nuestra organización:

- Adhesión al Pacto Mundial como socio Signatory desde 2020 y renovación del compromiso en 2024.
- Código ético.
- Código de conducta.
- EFQM Sello de Excelencia Aragón Empresa categoría Plata y Formación EFQM de equipo directivo y técnico.
- Por otra parte se dispone de un servicio de asesoramiento específico para nuestros asociados sobre planes y medidas de igualdad.

Por otra parte, FEMZ desarrolla acciones de sensibilización a empresas del metal tales como la jornada formativa "Planes de igualdad en el sector metal: Retos actuales y futuros", asimismo para nuestra Federación es fundamental la promoción de la presencia de la mujer en el sector del metal, preocupación que tiene su reflejo en la estrategia de la organización.

FEMZ cuenta con una comisión de trabajo compuesta por personas miembro del comité ejecutivo y personal técnico de la organización "COMISIÓN DE POTENCIACIÓN DE LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL METAL" en la que se llevan a cabo entre otras las siguientes acciones:

Acciones transversales:

- Diagnóstico sobre la presencia de la mujer en la empresa del metal.
- Difusión pública de resultados.

Educación:

- Acciones de sensibilización en centros educativos tendentes a reforzar la presencia femenina en profesiones del sector.

Mercado Laboral:

- Eventos y ferias.
- Segunda oportunidad: reincorporación al mercado laboral.

Igualdad en la empresa (Planes de igualdad, obligaciones normativas en materia de igualdad, etc.):

- Propuesta de charlas de igualdad para empresas.
- Elaboración de material de difusión.

Liderazgo femenino en el sector del metal:

- Campañas de difusión de experiencias de mujeres directivas del sector del metal.
- Charlas motivacionales en ferias, jornadas, centros educativos, etc.
- Colaboración con asociaciones de directivas.

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.
- 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.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado 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.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

La Federación de Empresarios del Metal de Zaragoza desarrolla acciones de colaboración con entidades del tercer sector.

Esta colaboración busca generar un impacto positivo en la comunidad, fomentando la inclusión social, la sostenibilidad y el desarrollo económico local.

Al trabajar junto a entidades del tercer sector, la federación no solo contribuye al bienestar social, sino que también fortalece la cohesión y el tejido económico y social de nuestra provincia, promoviendo valores como la solidaridad y la cooperación.

Estas alianzas estratégicas permiten abordar desafíos sociales complejos de manera integral, aprovechando la experiencia y los recursos de ambas partes para lograr un beneficio mutuo y duradero.

Desde FEMZ consideramos de vital importancia contribuir a la comunidad que nos rodea y creemos en la responsabilidad social como parte integral de nuestra identidad.

Es por eso por lo que tanto desde la propia organización como desde el equipo de Voluntariado se organizan y se participa en actividades y proyectos que beneficien a nuestra comunidad.

Se tienen suscritos diferentes acuerdos con Entidades Sociales; Empresarios Solidarios, Cruz Roja, Fundaciones para el Empleo, Fundaciones Médicas, Asociación Española contra el Cáncer.

por otra parte pertenecemos a la red Española del Pacto Mundial. Asimismo se han llevado a cabo acciones de carácter social con diferentes entidades:

- Residencias de Aragón
- Fundación Cruz Blanca
- Fundación Hogar de San José
- Asociación internacional de caridades de España
- Fundación La Caridad
- Banco de sangre y tejidos de Aragón
- Fundación Once: Inserta
- Comedor del Centro Social San Antonio
- Cruz Roja
- Fundación Rey Ardid
- Agencia Española de cooperación internacional para el desarrollo
- SOLIDAR
- Mercado del trece
- Solidar
- Asociación Mañoscrapper@s
- Misioneros Redentoristas de Zaragoza
- Colaboraciones con ONGs - Acción / Proyecto

Se lleva a cabo una estrecha colaboración y participación activa en gestión, organización interna, comunicación y difusión de las acciones realizadas por las distintas entidades con las que se colabora (Fundación San Ezequiel Moreno, Inserta, etc.)

Asimismo se realizan acciones de difusión a nivel interno sobre las actividades a desarrollar invitando a participar de forma activa, contando con un equipo de voluntariado que se encarga de la organización de actuaciones específicas.

Algunas de las acciones desarrolladas son:

- ? Donaciones a Fundación Hogar de San José.
- ? Colaboración con Banco de sangre y tejidos de Aragón, etc.
- ? Colaboración con FEMETE - Cruz Roja en la Campaña "Fuerza La Palma"
- ? Colaboración en la campaña Aragón en Marcha coordinando las iniciativas de los socios de FEMZ.
- ? Adhesión a la campaña #MiHuchaContraelCáncer de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón creando nuestra propia hucha contra el cáncer en 2022, 2023 y 2024.
- ? Participación en la VII, VIII y IX Marcha contra el cáncer organizada por la Asociación Española contra el cáncer en Aragón adquiriendo los dorsales para todo el personal interesado, por otra parte hemos ejercido de colaboradores con la VIII Marcha contra el cáncer aportando la correspondiente donación.
- ? Adhesión a la campaña "La compra de tu vida" de la Asociación Española contra el cáncer en Aragón.
- ? Adhesión a la campaña #unyayounapostal de la asociación Mañoscrapper@s por la que el personal y sus familias realizaron tarjetas navideñas para ser entregadas en residencias de mayores.
- ? Colaboración con la iniciativa Mercado del 13 para la lucha contra las enfermedades raras.

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

Fundación Cruz Blanca
Fundación Hogar de San José
Asociación internacional de caridades de España
Fundación La Caridad
Banco de sangre y tejidos de Aragón
Solidar
Fundación Once: Inserta
Comedor del Centro Social San Antonio
Misioneros Redentoristas de Zaragoza
FEMETE- Cruz Roja
Fundación Rey Ardid
Agencia Española de cooperación internacional para el desarrollo
Asociación Española contra el Cáncer
Asociación Mañoscrapper@s.
Mercado del 13

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

De forma regular a lo largo del año.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL METAL DE ZARAGOZA ha participado como patrocinador en la elaboración del libro La Historia de La Industrialización de Zaragoza Volumen II.
Promotor del Monumento de la Industria situado en Pza. Mozart de Zaragoza.
Colaborador en la cumbre de artesanos de Europa y América latina.
Creación y puesta en marcha del grupo interno CULTURÍZATE que tiene como misión informar a todo el personal sobre las actividades culturales de nuestra comunidad autónoma.
Acciones de fomento de la actividad física y cultura sana entre los empleados: Escuela de bienestar de FEMZ, participación de empleados en torneo benéfico de Pádel Solidar.
Colaboración con ARES Aragón Escena para el desarrollo de actividades lúdicas para los empleados.
Patrocinador del Premio Nacional Don Bosco.
Difusión sobre ferias y eventos empresariales en Aragón.
Actividades de difusión y fomento de la lectura para miembros del comité ejecutivo.
Exposición permanente de elementos de la industria metalúrgica en nuestras instalaciones.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ayuntamiento de Zaragoza
ARES, Aragón Escena
Salesianos
Solidar

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las labores de comunicación y difusión se realizan de forma continuada a lo largo del año
La participación en actos de terceros se realiza conforme a demanda pero puede establecer una periodicidad mínima trimestral.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/481763>

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 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

Nuestra organización realiza acciones de difusión sobre los ODS tanto a nivel interno como a nivel externo.

En este sentido en 2023 se han realizado más de 220 acciones de información y sensibilización sobre los ODS en redes sociales además de publicar en nuestra web diversos post sobre la materia, adhesión a las campañas #apoyamoslosODS y #odsbandera difusión de Jornadas y Eventos, etc.

A nivel interno se han realizado dos píldoras formativas sobre los ODS a la plantilla de la organización en 2021, 2022 y 2023, en 2024 hemos realizado también un pequeño cuestionario en clave de humor para afianzar el conocimiento del personal sobre los ODS. FEMZ asimismo ha sido anfitriona del Pacto Mundial de la ONU en España en los eventos ?Conexión Pacto? y ?Herramientas para la acción: impulsa la sostenibilidad con el Pacto Mundial de la ONU España? en julio de 2024, dando difusión a sus socios y promocionando la adhesión de los mismos.

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

La organización cuenta con un departamento que se encarga, entre otras atribuciones, de la organización e impartición de acciones formativas y de sensibilización sobre los ODS, las relaciones con el Pacto Mundial de la ONU en España, la elaboración del informe de compromiso con la periodicidad requerida y el desarrollo de planes de acción específicos para el impulso de los ODS así como de la organización de acciones y eventos de difusión hacia nuestros socios y hacia la sociedad en general.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

La organización desarrolla acciones de seguimiento del impacto de su actividad sobre los ODS. Cada uno de los compromisos adquiridos por la organización cuenta con un KPI de seguimiento para comprobar el grado de consecución de dichos objetivos.

Por otra parte el compromiso con los ODS tiene su reflejo en el plan estratégico de FEMZ.

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

Se ha puesto en marcha un plan de acción dirigido a cumplir con los siguientes objetivos:
Incrementar en un 5% el número de alianzas hasta 2025

Obtener una puntuación mínima de un 8 en la Encuesta a clientes del grado de satisfacción.

Tiempo medio desde la recepción de la reclamación hasta la comunicación con el reclamante, igual o inferior a 1 día laborable.

Incrementar en un 5% el número de acciones de la Escuela de Bienestar hasta 2026 con respecto a las cifras obtenidas en 2023.

Incrementar en un 5% las acciones de difusión sobre seguridad y salud laboral hasta 2026 con respecto a las cifras obtenidas en 2023.

Reducir en un 25% hasta 2026 el número de AT o EP.

Incrementar el número de horas de formación por empleado/a un 5%.

Realizar píldoras formativas transversales a toda la plantilla para compartir conocimiento durante 2024 y 2025.

Formar en materia de ODS al 100% de la plantilla.

Incrementar en un 10% el número de medidas de conciliación.

Formación al 100% de la plantilla en 2024 y 2025.

Obtener una puntuación superior a un 8,5 en la encuesta de clima.

Superar la media de la evaluación de competencias de 2022 (se realiza de manera bianual, la próxima se hará en 2024)

Formar al 100% de la plantilla en materia de igualdad hasta 2026.

Incrementar un 4% las acciones de sensibilización en igualdad de género hasta 2026.

Incrementar en un 2% el número de proveedores locales

Incrementar un 5% el número de informaciones trasladadas a los socios hasta 2026 con respecto a las cifras alcanzadas en 2023.

Obtener un índice de satisfacción de los programas de orientación y empleo por encima de 9.

Continuar desarrollando programas en colaboración con la administración.

Incrementar un 10% el N.º de acciones solidarias en colaboración con entidades sociales.

Reducir un 10% el consumo energético total con respecto a 2021 hasta 31/12/2025.

Reducir un 2% el consumo de agua y tóner hasta 31/12/2025

Formar a todo el personal en eficiencia energética en 2024 y 2025.

?

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

Las acciones de contribución a los ODS son comunicadas al personal y a nuestros grupo de interés incentivando su participación en las acciones puestas en marcha tanto a través de nuestra intranet para el caso del personal interno como a través de emailings, publicaciones en redes sociales y publicaciones en nuestra página web para el resto de grupos de interés incentivando su participación.