

RSA - PYMES

Empresa evaluada

**ATENEA ARQUEOLOGÍA Y PATRIMONIO
CULTURAL, SLU**
CIF:B99423543
Avda Casablanca 6 7º A
50019 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

ATENEA ARQUEOLOGÍA Y PATRIMONIO CULTURAL SLU

02 - Dirección - CP - Población

Avda. Casablanca nº 6 7ºA, 50.019 Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Arqueología y Medio Ambiente

04 - Año comienzo actividad.

2014

05 - Número de personas empleadas

Dieciocho, más el socio fundador y colaboradores autónomos.

06 - Persona contacto

Mª Cruz Calvo Blesa

07 - E-mail contacto

mccalvo@atenearqueologia.com

08.- Página web

<https://www.atenearqueologia.com/>

GENERAL

Tendencias Globales

- 1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
 - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
 - Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
 - Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)
 - Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)

- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

Se consideran importantes si bien no existe un análisis estructurado de los mismos

1.1 Información adicional

NOS AFECTAN SOBRE TODO ESTOS TRES:

- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica,)
- Tecnológicos (comunicaciones, redes sociales)
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación....)

Estos tres aspectos se tienen muy en cuenta, ya que la gestión del impacto que producen en la empresa se incorpora en el trabajo de forma inmediata, puesto que nos tenemos que adaptar de forma orgánica a los cambios.

El propio desarrollo de la empresa se ve directamente influido por temas medioambientales, ya que nuestros principales clientes en el momento actual son empresas vinculadas al sector de las energías renovables. Su impulso por parte de las administraciones, y la actual legislación, que les obliga a presentar informes de impacto medioambiental y arqueológico, influye directamente en la carga de trabajo de la empresa. También por nuestro propósito como organización, donde primamos claramente la conservación del patrimonio, ayudando tanto a las propias empresas que nos contratan como a la administración, a que esto sea posible.

Los tecnológicos nos influyen también directamente, ya que nuestro trabajo se realiza o en campo, en las propias obras, o en casa, por lo que para nosotros es fundamental tener una sólida red tecnológica para nuestra propia comunicación, incorporando medios de detección y localización vía gps, como mapas interactivos de las zonas donde actuamos. También es importante el impacto de las RRSS, a las que dedicamos tiempo, ya que nos parece importante difundir nuestro trabajo y propósito.

Igualmente los factores sociales son tenidos en cuenta de manera principal, con la implantación total del teletrabajo y flexibilidad para todos los compañeros, así como permitir y fomentar la formación continua, tanto con medios externos, como con formación interna.

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

Si

2.1. Información adicional

Las PYMES en nuestro país conforman el 95% del total de la empresa privada. No solo pueden, sino que deben tomar el testigo del cambio organizacional. Si las organizaciones PYMES cambian, todo cambia. El propósito evolutivo debe ser el ADN que guíe y le de sentido a la organización.

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

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

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

En Atenea atendemos sobre todo aspectos sociales, ya que los ambientales quedan incluidos en el desarrollo de la propia actividad. El mayor impacto consciente recae sobre los miembros de la organización, ya que toda planificación toma como centro los propios trabajadores, quienes se organizan en círculos más pequeños asociados al territorio o a proyectos, y donde tienen libertad para planificar y autogestionarse. Ello impacta de manera positiva en el funcionamiento de la empresa, y en el desarrollo y crecimiento del propio trabajador.

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

Existe un presupuesto específico anual para el desarrollo de proyectos sociales y/o medioambientales.

4.1. Información adicional

Como detallaremos más adelante, se hace una donación a una ONG o proyecto que decidimos entre todos

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

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

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización

5.1. Información adicional

La organización tiene identificados a sus grupos de interés, con los que tiene un permanente dialogo, si bien no se trata de algo estratificado, sino que se trata de una relación fluida que nos permite ir tomando decisiones de manera rápida, en función de cambios o nuevos escenarios. Se trata de algo sumamente orgánico y natural, que por el momento nos permite el desarrollo del proyecto de manera totalmente flexible.

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

Conocemos las necesidades y expectativas de los grupos de interés de manera informal.

6.1. Información adicional

El continuo diálogo con nuestros grupos de interés nos permite conocer en todo momento sus necesidades y expectativas, y se da respuesta inmediata a las mismas en caso de ser necesario. Esto queda particularmente de manifiesto en el canal permanentemente abierto

de la organización, que permite que los equipos estén al tanto de todo lo que sucede, tanto en el corto como en el medio plazo.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

7.1. Información adicional

En Atenea apostamos por un modelo adaptativo a los nuevos tiempos y a su vez comprometido con la Sostenibilidad, acorde con las empresas del siglo XXI. Nos consideramos un organismo vivo, integrados por personas, los cuales se van modelando a la realidad personal y contextual cambiante:

HORIZONTE TEAL

Las organizaciones Teal son un nuevo modelo de gestión empresarial, que nacen a raíz de los estudios del experto Frederic Laloux, quien, tras constatar el hastío de los trabajadores y directivos, y la necesidad de buscar un nuevo modelo organizacional, reflexiona en su libro "Reinventando las organizaciones" sobre otra manera de gestionar.

Dichas organizaciones ponen en el centro a las personas, y diseñan sus relaciones y el trabajo de la empresa de una manera mucho más natural, orgánica, entendiendo la empresa como un ser vivo, capaz de adaptarse a los cambios con mucha más capacidad y eficiencia.

Estas organizaciones basan su desarrollo en tres pilares:

- Propósito evolutivo: es el corazón de la gestión, una visión de la empresa en el mundo que la rodea, capaz de cambiar y mejorar con el entorno,
- Plenitud: estas empresas buscan que sus trabajadores se sientan realizados y libres,
- Auto organización, las personas se gestionan de manera autónoma, siendo dueños de su tiempo, y coordinándose en equipos más pequeños y flexibles, dotando a la empresa de una mayor operatividad y flexibilidad.

En la redacción de los documentos donde figura la Cultura de la empresa y su Código ético, participa inicialmente gerencia, y se pone a disposición de toda la plantilla, que pueden intervenir para dar ideas, opiniones, impresiones y mejorarlo. Todos los trabajadores reciben formación sobre Empresas Teal, así como un ejemplar de "Reinventando las Organizaciones", para que su adaptación a este sistema sea sencillo y funcional.

Actualmente estamos en un proceso de revisión y actualización de los planteamientos de la Cultura de la empresa, para que ésta se adapte aun mejor a nuestro objetivo, que es ser

plenamente una organización Teal. Para ello estamos reorganizando los equipos, y contando con asesoría externa, en un proceso que calculamos que nos llevará a medio plazo a conseguir nuestros objetivos, tanto culturales como de rentabilidad, ya que ambos van de la mano.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

HORIZONTE TEAL

Desde la segunda mitad de 2024. nos encontramos en un proceso de transformación de nuestro Cultura enfoque Teal. Es por ello que hemos creado un formato nuevo de equipos, llamados GO! (Grupos de oportunidad). donde, bajo el amparo de un grupo organizador, estamos poniendo al día nuestros procesos y propósitos.

Estos grupos se reúnen periódicamente (existen también subgrupos) para formas de trabajo aun más operativas y flexibles, y luego con el grupo impulsor, donde se reportan los avances y se crean objetivos concretos y consegubiles, junto con sus plazos, todos ellos en base a la Sociocracia, una herramienta de toma de decisiones por consentimiento y mejora el trabajo interno en las reuniones a con las figuras del facilitador (lleva el orden del día, controla el tiempo y que todos los participantes tengan voz) y el escriba, que levanta el acta de la reunión.

Se trata de espacios de total libertad, donde todas las personas pueden expresarse. Al final queda disponible para todos un guion y resumen, que también quedan abiertos para aportaciones. Al finalizar cada reunión queda también definido el guion de la siguiente, para hacerlas lo más eficientes posible.

También se realizan reuniones anuales para revisar el propósito de la organización, con documentación específica, Los trabajadores intervienen directamente en la definición del mismo, quedando perfectamente alineados los propósitos individuales y colectivos como organización. Además, se pone a disposición de todos formación específica en nuestro tipo de empresa (Teal), sobre todo para las nuevas incorporaciones, y se pone en revisión el sistema continuamente.

Plan de Responsabilidad Social

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

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

9.1. Información adicional

Esta encuesta, es el pilar del Plan de Responsabilidad Social de la Empresa, ya que estamos bastante alineados con los objetivos del mismo.

10.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se

establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

10.1. Información adicional

Estamos inmersos en un plan de transformación que hará que impacta directamente en todos los procesos asociados a la RSA, revisando anualmente cada uno de los puntos para ir incorporando más aspectos de Responsabilidad Social a nuestra organización.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

11.1. Información adicional

El continuo diálogo con los interlocutores de nuestras empresas clientes nos da información inmediata de su satisfacción.

El desarrollo de nuestro trabajo es primero en campo, donde se trabaja codo con codo con ellos, y por último, la redacción de un informe que les tiene que servir tanto para presentar a la administración, como para tomar decisiones con respecto a sus proyectos. Es parte de nuestro desempeño conocer bien a nuestros clientes, y ofrecerles el mejor servicio posible.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y su implantación

12.1. Información adicional

El continuo diálogo con nuestros clientes nos permite ir mejorando durante el desarrollo del trabajo sobre el terreno, y posteriormente en la elaboración de la memoria correspondiente.

El aprendizaje que obtenemos de ese intercambio, lo comunicamos a todos los miembros del equipo, y queda implantado en los procesos de la empresa, y se integra en nuestro manual de servicios.

Innovación en los productos y servicios

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

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

La dinámica de trabajo de la empresa hace que estemos en continua evolución, tanto por los cambios de normativa que pueda imponer la administración, como por la exigencia de los clientes, que es muy elevada. Por lo tanto, tenemos que estar absolutamente al día de todo ello e incorporarlo al desarrollo de nuestro trabajo.

Calidad de los productos y servicios

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

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

14.1. Información adicional

Nuestra organización ofrece un servicio de altísima calidad a nuestros clientes. Tanto en el trabajo de campo como en los posteriores hitos de informes y entregables, son altamente valorados, también por la administración, que es el último paso de las empresas que nos contratan, ya que los necesitan para obtener las licencias necesarias para llevar a cabo sus proyectos en torno a las energías renovables.

Se da también cobertura a las posibles situaciones que se planteen, tanto de nuevos informes, como de actuaciones posteriores, en una posible excavación.

En todo el proceso, se tiene por supuesto estandarizadas todas las medidas de seguridad y salud (solemos estar requeridos por las empresas de prevención y plataformas de CAE de nuestros clientes. En cuanto al resto de medidas, existen protocolos de obligado cumplimiento por nuestros trabajadores, de cuyas actualizaciones o matizaciones son rápidamente informados por vía telemática (email, Teams), lo que hace muy ágiles y eficientes los procesos.

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

Se ofrece un servicio postventa integral

15.1. Información adicional

Dadas las características del servicio que ofrecemos, no es un servicio postventa al uso, como el que se puede estratificar en el caso de la comercialización de productos.

Tras la entrega del informe, estamos en permanente contacto con nuestro cliente, tanto por teléfono como por email, siguiendo con nuestros principios de transparencia y flexibilidad, y si su proyecto sufre cualquier tipo de modificación, estamos abiertos a asesorarlo. Del mismo modo, si la Administración compete nos requiere cualquier documentación, se facilita de manera inmediata, con el fin de que quede todo absolutamente solventado.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

16.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

El objeto de nuestro trabajo es la elaboración de informes tras el trabajo de campo, informe que queda a disposición, tanto del cliente, como de la administración que lo demanda.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

17.1. Información adicional

En Atenea fomentamos la plenitud de las personas, respetando el ritmo de los compañeros. No somos máquinas, somos personas libres, realizadas, con sueños, sin máscaras, auténticas, vulnerables a la vez que extraordinarias, que buscan un único propósito individual: ser felices y hacer felices a los demás. Sustituimos control y jerarquías ?artificiales?, por confianza, empatía, tolerancia y jerarquías ?naturales?, en donde cada persona tiene el poder de decidir hasta y hacia dónde quiere crecer dentro de la organización, llegando a ser las mejores versiones de nosotros mismos.

Por lo tanto, la satisfacción de las personas se miden en el día a día, ya que continuamente estamos hablando entre nosotros para conocer en todo momento el estado de ánimo de cada miembro del equipo.

Nos consta y enorgullece que el grado de satisfacción de las personas en Atenea es muy algo, todos tenemos un gran sentimiento de pertenencia.

Siendo éste uno de los pilares de la empresa, nos hace sentir a todos miembros de una gran familia.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al departamento de personas, y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

18.1. Información adicional.

Dado el principio de transparencia que impera en nuestra organización, los puestos de trabajo y las retribuciones son absolutamente las mismas en todos los casos. A igual desempeño, misma retribución.

En Atenea, no existen jerarquías ni control, nos basamos en principios tales como honestidad y lazos afectivos, poniendo a las personas en el centro de la organización. Nuestra organización se basa en un modelo de autogestión vinculado a un sistema de consejo: cada proyecto tiene un equipo liderado por uno de los compañeros que se postula para ello. Su obligación es únicamente escuchar al resto, y con toda la información, poder tomar las mejores decisiones. Con ello se obtiene gran dinamismo, a la vez que cada uno de los compañeros puede ser líder en un proyecto, y equipo en otro. Esto da como resultado una gran proyección de las personas, y efectividad en la toma de decisiones.

Además, cuando se inicia un proceso de selección, se indica en el mismo que el currículum

que se envíe no aparezca ni fecha de nacimiento ni fotografía, para hacer el mismo todavía más imparcial.

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

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

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

Todas las personas empleadas en Atenea disponen de total flexibilidad horaria en la medida en la que el trabajo de campo lo permita (en el caso de los arqueólogos), practicando el mecanismo de autogestión para organizar tanto ese trabajo de campo, como el de oficina, que se realiza mediante teletrabajo.

Esta gestión tan flexible del tiempo hace que todos los trabajadores dispongan de su tiempo, tanto de trabajo, como el de descanso, junto con la vida personal y familiar.

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y se analizan las propuestas

20.1. Información adicional.

Como ya hemos indicado antes, en Atenea sustituimos control y jerarquías ?artificiales?, por confianza, empatía, tolerancia y jerarquías ?naturales?, donde cada persona tiene el poder de decidir hasta y hacia dónde quiere crecer dentro de la organización, llegando a ser las mejores versiones de nosotros mismos. Solo dando confianza y responsabilidad, obtienes lo mejor de las personas. Todo ello da pie a un incremento exponencial de motivación, desarrollo creativo e innovación; tanto en el plano profesional; así como personal.

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

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo, en función de las necesidades de cada departamento y/o de cada puesto de trabajo.

21.1. Información adicional.

Cuando una persona entra a trabajar en Atenea, se inicia un proceso de acogida y formación continua, tanto en aspectos propiamente dichos de nuestro trabajo, como en el funcionamiento de nuestra empresa. Tenemos reuniones técnicas cada semana, donde se comparte material, experiencia y formación, y otras reuniones para evaluar el estado anímico y profesional de cada uno de los trabajadores.

Posteriormente, y en función de las necesidades, se realizan acciones formativas para

mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo, según se necesite en cada equipo y puesto de trabajo, pero estamos trabajando en que a corto plazo, exista un plan específico para la formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

Seguridad y Salud

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

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

22.1. Información adicional.

Atenea cuenta con un Servicio de Prevención externo, que realiza las labores de Evaluación y Gestión.

No obstante, la empresa está muy concienciada en este campo, estando muy atentos a la Seguridad y Salud de nuestros empleados, facilitando el tiempo necesario para realizar gestiones médicas y estando al tanto y comunicando cualquier aspecto tanto interno como externo que pudiera afectar a nuestros trabajadores, estando ellos también involucrados en este intercambio de información/formación.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

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

23.1. Información adicional.

Dada la cultura de empresa que mantenemos en Atenea, todos estamos concienciados con aspectos Sociales y Medioambientales, con lo cual en todos los ámbitos de la empresa, incluido compras, se tienen en cuenta.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

Elección de proveedores: Atenea tiene pocos proveedores, ya que somos una empresa de servicios. En todo caso, de manera informal y a criterio de los trabajadores (ya que teletrabajamos), se toman en cuenta valores Medioambientales y Sociales, sobre todo para favorecer la compra local.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

25.1. Información adicional.

Cada año se plantea el apoyo a una ONG o acción social.. Cada miembro del equipo sugiere la opción que considera más interesante, y luego se pasa a votar todas y cada una de ellas, siendo la más votada la que recibe la ayuda. Se realiza siempre en proyectos que estén en sintonía con el propósito de Atenea. Así conocemos varias acciones, y nuestro entorno.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

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

No, no están unidos con el negocio

26.1. Información adicional.

No obstante, en la filosofía de la empresa está el implicarnos con nuestro entorno y trabajar cada día en dejarlo un poquito mejor de lo que lo encontramos.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

27.1. Información adicional

Como ya hemos indicado en otra pregunta del cuestionario, la organización deja que los miembros del equipo propongan las acciones que conocen para que la empresa haga una aportación anual, y una vez expuestas, se vota la que a cada uno le parezca mejor. El resultados se comunica a todos, por supuesto.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan

28.1. Información adicional

En Atenea nos gustan mucho las redes sociales, mantenemos perfiles en Instagram,

Facebook, y LinkedIn. Nos parece fundamental difundir, no sólo nuestro trabajo, que realizamos con tanto cariño y dedicación, sino nuestro ideario como empresa Teal, y nuestro propósito. Para ello, en las redes encontramos sinergias con otras personas y organizaciones con nuestro mismo ideario, y nos mantenemos muy activos, con publicaciones regulares. Es nuestra ventana al mundo.

Todos y cada uno de los compañeros podemos proponer los temas de las publicaciones, e incluso, realizar las mismas, por lo que nuestra voz es muy plural.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

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

29.1. Información adicional.

En Atenea estamos muy concienciados en lo que a la gestión ambiental respecta, siendo muy responsables en todos los ámbitos en los que participamos, como parte de nuestra filosofía y manera de ser.

Compromiso frente al cambio climático

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

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

30.1. Información adicional.

Nuestros principales clientes son empresas de energías renovables, que nos contratan para hacer evaluaciones de sus actuaciones antes, durante y después de acometer sus actuaciones, de manera que la estrategia frente al cambio climático está en el ADN de nuestra empresa.

Economía circular

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

No se han desarrollado iniciativas o proyectos orientados a la economía circular

31.1. Información adicional

La organización conoce los principios de la economía circular, pero no se han desarrollado iniciativas formales o proyectos orientados a la economía circular.

No obstante, la empresa se dedica en el casi 100 % de los casos, a actuaciones arqueológicas y paleontológicas en los proyectos de energías renovables de nuestros clientes. Entendemos pues, con ello, estar favoreciendo ampliamente los principios de la

economía circular, estando los mismos impregnando el ADN de Atenea.

Comunicación ambiental

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

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada

32.1. Información adicional

Siguiendo con el principio de trasparencia como uno de los pilares de la filosofía de la empresa, la que la gestión ambiental ocupa un lugar destacado, estando perfectamente presente en el desarrollo de nuestras actividades. Como tal, aparece tanto en las comunicaciones internas, como en la difusión que realizamos de nuestras actividades y propósito empresarial.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

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

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

10

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La satisfacción de los trabajadores y su plena alineación con Atenea

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Encontrar nuevos clientes y diversificar nuestros servicios para ser más sostenibles en el tiempo.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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

Si

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.