



COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2017-2018  
NOVIEMBRE 2019



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

## Índice

<b>1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO</b> .....	<b>3</b>
<b>2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA</b> .....	<b>5</b>
<b>3. FICHA TÉCNICA</b> .....	<b>6</b>
<b>4. ALCANCE</b> .....	<b>8</b>
<b>5. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL</b> .....	<b>11</b>
<b>5.1. Derechos humanos</b> .....	<b>11</b>
<b>5.2. Normas laborales</b> .....	<b>13</b>
<b>5.3. Medio ambiente</b> .....	<b>16</b>
<b>5.4. Anticorrupción</b> .....	<b>19</b>
<b>6. MEDICIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>

## 1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

En esta carta, queremos manifestar nuestro interés en renovar una vez más nuestro compromiso con la iniciativa del **Pacto Mundial** y sus Diez Principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

En Ecoavantis, como empresa que trabaja en pro de la sostenibilidad en todos los ámbitos de la sociedad, entendemos que la aplicación de principios de responsabilidad social y ambiental es imprescindible en nuestra propia organización. Por ello, desarrollamos nuestra actividad incorporando criterios basados en la sostenibilidad, llevando a cabo iniciativas que repercutan positivamente en sus tres dimensiones: la sociedad, la economía y el medio ambiente.

Entre estas iniciativas, además de los servicios y la propia idiosincrasia de la empresa, destacan la lucha contra el cambio climático, la minimización del uso de los recursos y la mejora de los aspectos sociales.

Entendemos que la responsabilidad social debe ser intrínseca a nuestra cultura de empresa. En este sentido, llevamos a cabo una adecuada política de recursos humanos, mostramos una transparencia informativa con todos los grupos de interés, adquirimos un mayor compromiso de mejora ambiental y aplicamos medidas éticas adecuadas que transmitimos a nuestro equipo.

En nuestra Política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se recoge la labor de Ecoavantis en las tres dimensiones de la sostenibilidad y, además, tratamos de hacer llegar nuestro compromiso a los diferentes grupos de interés.

En cuanto a la lucha contra el cambio climático, desde 2014 estamos adheridos al Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones (SACE), cuyo objetivo es proporcionar a las empresas una iniciativa para la reducción y compensación voluntaria de emisiones que contribuya a



sensibilizar frente al cambio climático, a mejorar la capacidad de sumidero del Patrimonio Forestal Andaluz y a mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

En nuestro compromiso con la RSC y la sostenibilidad, también somos socios de AEC y miembros de su Comité de RSE, promotores de ObservaRSE, miembros del Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables de Málaga, coordinadores del Grupo de Trabajo de Conama "Economía circula en la industria agroalimentaria" y miembros de la red europea DNS, una red de agencias unidas por nuestra visión sostenible y ética, así como nuestra creatividad, en la que se pone de manifiesto que el trabajo con creatividad, humor y optimismo pueden ayudar a crear un futuro mejor.

Con todo esto, avanzamos progresivamente y colaboramos con numerosas entidades para entre todos lograr un futuro mejor donde la clave es el desarrollo sostenible, respetuoso con las personas y el planeta.



*Cristóbal Duarte Camacho, CEO de Ecoavantis*



## 2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

En Ecoavantis, nos mueve la pasión por el **desarrollo sostenible**, la **comunicación visual** y las **herramientas digitales**. Por ello, unimos creatividad y conocimiento profundo de la sostenibilidad y la responsabilidad social para ayudar a construir iniciativas que permitan conectar con la sociedad de forma más eficaz.

Ayudamos a nuestros clientes a transformar la apatía en interés y la irrelevancia en repercusión **combinando belleza y rigurosidad** en nuestras creaciones.

Visualizando  
**la sostenibilidad**

Desde **2008** trabajamos por la sostenibilidad con un equipo multidisciplinar de **10 personas** y con más de **400 proyectos** ejecutados.

Más de **150 clientes** diferentes de sectores tanto públicos como privados, como **Heineken, Real Madrid, AENA, Ferrovial, Iberia, Ecoembes, Sigre, Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, Naturgy, Generalitat Valenciana, WWF, LafargeHolcim, Área Metropolitana de Barcelona, IUCN o Conama**. Además, somos socios promotores de ObservaRSE, miembros de la red europea DNS, así como del Comité de RSC de AEC y apoyamos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Visita nuestra web para conocernos mejor 

### 3. FICHA TÉCNICA

**Fecha de creación:** 2008

**Estructura jurídica:** Soluciones en Desarrollo y Medio Ambiente, S.L. (Ecoavantis)

**Dirección Ejecutiva:** Cristóbal Duarte Camacho

**Oficina principal en España:** Calle García Lovera, 2, 1ºB, Córdoba

**Dirección web:** <http://ecoavantis.com>

**Fecha de Adhesión al Pacto Mundial:** 03/03/2014

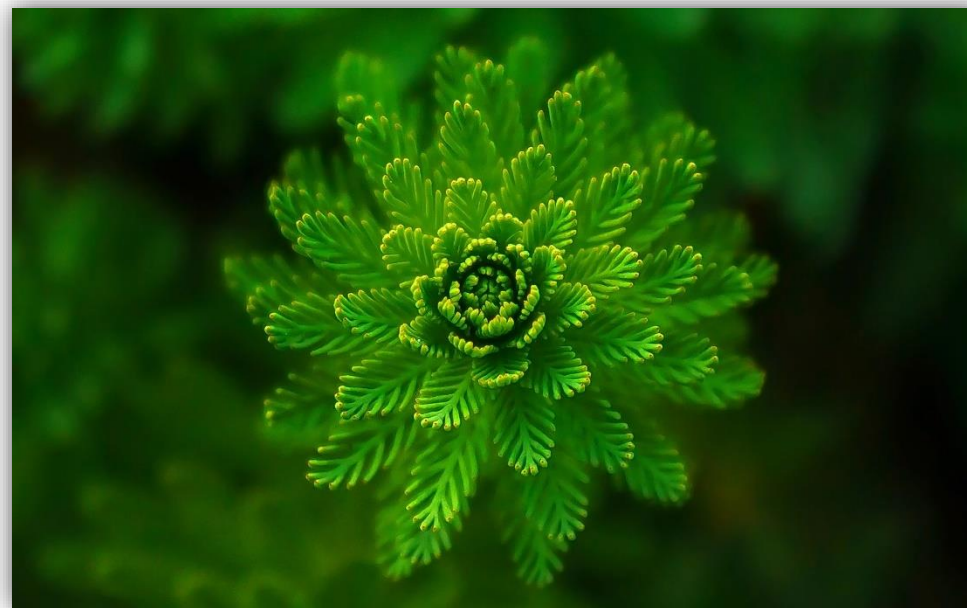
**Sector:** Servicios

**Actividad:**

- Comunicación y marketing verde
- Soluciones 2.0
- Sostenibilidad corporativa

**Criterios seguidos para seleccionar a los Grupos de interés:**

En primer lugar, elegimos los grupos de interés "por cercanía", aquellos que actúan de manera cercana a nuestra organización, donde se incluyen a *stakeholders* internos (empleados). En segundo lugar, grupos de interés "por influencia", es decir, aquellos que influyen o pueden hacerlo en el desarrollo de la actividad de la organización (clientes y proveedores). En tercer lugar, grupos de interés "por responsabilidad", aquellos en los que se tienen obligaciones legales (Administración). Por último, en cuarto lugar, aquellos grupos de interés "por dependencia", que dependen de la actividad de la organización (medio ambiente).



### Definición de asuntos más significativos a incluir en el informe:

Importancia de los impactos sociales, ambientales y económicos en función de la influencia en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés. Existirán, por tanto, asuntos materiales de "baja prioridad", de "prioridad relativa" y de "alta prioridad".

### Difusión del Informe de Progreso:

- Difusión a través de web oficial de Ecoavantis.
- Notas de prensa a medios de comunicación del sector de la RSC y la sostenibilidad.
- Difusión a través de la página web de la Red Española y la de Global Compact.

### Periodo cubierto con el Informe:

Años fiscales 2017-2018.

### Incorporación de sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:

- Estableciendo un clima de confianza propicio para el diálogo entre los distintos grupos de interés.
- Conciliando las expectativas y limitaciones de los implicados en dicho diálogo.
- Generando beneficios para todas las partes implicadas.
- Compartiendo conocimientos y experiencias (*expertise*) con los grupos de interés.





## 4.ALCANCE

En el actual contexto socioeconómico, las empresas deben transmitir unos valores sociales y ambientales acordes con el nuevo marco de exigencia. Ya no es válido reportar exclusivamente datos económicos, sino que las organizaciones tienen que informar acerca de sus compromisos con los diferentes grupos de interés.

Este hecho, por una parte, se fundamenta en las cada vez más exigentes normativas al respecto. En este sentido, el Gobierno español ha traspuesto recientemente la directiva referente a que las empresas de más de 500 empleados reporten información no financiera de forma obligatoria, publicándose la [Ley 11/2018, de 28 de diciembre, en materia de información no financiera y diversidad](#). Por otra parte, quizás el punto más interesante radica en que las políticas de Responsabilidad Social de las Empresas constituyen una importante oportunidad para estas, orientando sus modelos de negocio hacia un crecimiento sostenible en armonía con la sociedad y el entorno.

En cuanto a las **motivaciones**, en un estudio realizado por 2degrees en Norteamérica entre 110 empresas destacadas se apunta que las más importantes por orden de relevancia son:

- **Transparencia respecto a los grupos de interés.** Por ello, desde Ecoavantis apostamos por informar de todos los aspectos relevantes, tanto positivos como negativos. En el caso de los negativos, debe mostrarse que se han analizado y que se hayan definido planes para solventarlos, presentándose entonces como retos clave para la empresa. Es mucho más peligrosa (además de inmoral) la estrategia de ocultar información negativa, generando unos riesgos importantes para la reputación y la relación con los *stakeholders*.
- **Difundir los progresos de la compañía.** Respecto a esto, desde Ecoavantis siempre tratamos de plasmar de forma muy directa y visual los avances de la empresa en cada área o aspecto de interés.



Es fundamental que esta información sea fácilmente accesible, y que la temporalidad y consistencia de los datos sean coherentes.

- **Stakeholder engagement.** Es uno de los desafíos que se suelen encontrar, por lo que se debe prestar especial atención a suministrarles información adaptada y ofrecerles herramientas de comunicación con la compañía.
- **Reputación.** En Ecoavantis elaboramos los contenidos con el objetivo de conseguir una mejora reputacional de la compañía, en línea con nuestras directrices y metas al respecto.

Por otro lado, entre los **criterios básicos** que rigen esta Comunicación de Progreso (COP) se encuentran las recomendaciones de más de 30 expertos en el marco de un estudio de Sircome (disponible en <https://sustainablebrands.com>):

- **Receptividad y humildad.** Dada la complejidad de las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad (impactos sociales y ambientales diversos, métodos y herramientas numerosas, diferentes estándares y directrices, entre otras), se debe tener una actitud abierta hacia las aportaciones de los grupos de interés de la empresa. De hecho, existen desafíos para los que es imprescindible si se quiere alcanzar el éxito. Por tanto, en la elaboración de la memoria se deben tener en cuenta las percepciones y expectativas de todos los grupos de interés, tanto internos como externos.

- **Transversalidad.** Entendiendo que todas las cuestiones relacionadas con la Responsabilidad Social Corporativa y la sostenibilidad no se confinarán al departamento responsable, sino que todas las áreas de la empresa deben verse reflejadas e implicadas en la estrategia corporativa.

Así pues, es fundamental que cada área y sus trabajadores

puedan entender cómo su desempeño laboral afecta y es afectado por la sostenibilidad. Cuando todos los empleados entienden su influencia en el sistema, la empresa puede afrontar metas mucho más ambiciosas.



- **Enfoque 2.0.** La estrategia de comunicación no debe perder de vista la importancia de las herramientas 2.0. Los contenidos deben elaborarse teniendo en cuenta su posterior aplicación y su difusión a través de medios digitales. Estos medios serán clave para el éxito de la comunicación, por lo que se debe prestar atención a la forma en que se elaboran.
- **Comunicación honesta, variada y retadora.** Los compromisos y avances de la empresa han de ser sinceros y se deben aportar acciones cuyos efectos sean evaluados de la forma más tangible posible. Se destacarán también los obstáculos y el margen de mejora existente. Además, el estilo comunicativo debe ser innovador, creativo y motivador, venciendo la percepción habitual de “aburrimiento” respecto a este tipo de memorias. Y se combinarán la racionalidad de la información con la emoción respecto a un futuro mejor.

La Comunicación de Progreso se difundirá de la siguiente manera:

- Comunicándolo internamente al personal.
- Haciendo mención especial en Informes Presupuestados a clientes y resto de ofertas.
- Ejerciendo una política concisa y clara que considere a toda la plantilla.

Abarcará consideraciones relativas a los siguientes grupos de Interés:

- Empleados
- Clientes
- Proveedores

Ecoavantis continuamente analizará el *feedback* recibido por clientes y empleados, de tal manera que toda incidencia sea debidamente procesada y suponga una oportunidad de mejora continua de la propia compañía y sus procedimientos y procesos implicados. Así, nuestros empleados, al igual que nuestros clientes y proveedores, han sido debidamente informados y valoran positivamente la posición de compromiso de la compañía.

## 5. PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

### 5.1. Derechos humanos

#### **Principio 1**

**“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.”**

En el presente año, se ha analizado la situación de la empresa en relación a este Principio y se concluye lo siguiente atendiendo a los grupos de interés definidos previamente:

- **Clientes.** Nuestros clientes tienen sede social en España y, por tanto, se entiende que cumplen con la legalidad vigente. Además, en algunos casos se trata de entidades con un nivel avanzado en cuanto a Responsabilidad Social Corporativa se refiere. Se deduce, por tanto, que no existe riesgo en este grupo.
- **Empleados.** En Ecoavantis respetamos totalmente los Derechos Humanos y nos posicionamos a favor de la diversidad de la plantilla en la entidad, prevaleciendo en todo momento la valía de las personas que componen nuestro equipo. Además, disponemos de un Plan de Salud y Seguridad Laboral y un Plan de Formación, adaptado a las circunstancias actuales, que nos permiten adecuar las aptitudes de los empleados a los puestos de trabajo asignados. Por último, mantenemos continuamente un buen clima de trabajo en nuestras oficinas para que los trabajadores puedan llevar a cabo su desempeño laboral disfrutando del máximo bienestar.



- **Proveedores.** Operamos en todo momento con proveedores cuya sede social se ubica en España, por lo que entendemos que cumplen la legalidad vigente.

Asimismo, desde nuestra Dirección General velamos por ejemplarizar y fomentar un comportamiento ético entre nuestros empleados, apostando por favorecer un compromiso social, la igualdad de oportunidades, el trato con respeto y un buen comportamiento en todo momento. Asimismo, tenemos en cuenta la integración del cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores, incluyendo los Derechos Humanos Universales, en nuestra estrategia de negocios, cultura corporativa y operaciones diarias.

Las acciones concretas que se llevan a cabo para la aplicación de este primer Principio son las siguientes:

- Establecimiento de una intranet para comunicación interna y/o recepción de dossieres o correos internos de empresa con el objetivo de favorecer la mejora continua.
- Mantenimiento y actualización de un Plan de Formación personalizado para los empleados.
- Cumplimiento de la normativa de Seguridad Laboral.

Finalmente, recogemos información pertinente, de forma periódica, para evaluar los resultados de cada acción concreta. Dichos resultados son revisados por los responsables de cada acción, así como la propia Dirección de Ecoavantis.

## **Principio 2**

**“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos.”**

En Ecoavantis no realizamos ninguna acción directa en este sentido. Los clientes y proveedores que forman parte de nuestra red son entidades ampliamente conocidas y/o reconocidas en sus propios sectores o subsectores y, en algunos casos, forman parte del Pacto Mundial, por lo que estimamos que el riesgo de que se incumpla este Principio es ínfimo.

Pese a ello, continúa siendo una prioridad para nosotros el hecho de que se promueva la difusión de la información relativa a la RSC entre nuestros grupos de interés.



## 5.2. Normas laborales

### **Principio 3**

**“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.”**

Aseguramos el cumplimiento de la legalidad vigente a través del convenio sectorial que está en vigor. Además, mantenemos un canal de comunicación abierto con todos nuestros empleados en todo momento.

Entendemos, por tanto, que no existe riesgo de incumplimiento de este Principio.

Aun así, el objetivo para el próximo año es seguir promoviendo la información relativa a RSC entre nuestros grupos de interés.



### **Principio 4**

**“Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.**

Entendemos que no existe riesgo de incumplimiento de este Principio, puesto que aseguramos el cumplimiento de la legislación vigente de España, país en el que prestamos servicio. Adicionalmente, consideramos que tanto la situación del sector en el que nos movemos como la situación actual del país no instan a temer por el incumplimiento de este Principio entre nuestros grupos de interés.

Pese a ello, con el objetivo de prevenir y evitar cualquier tipo de riesgo en este sentido se mantiene una comunicación con los empleados de la empresa de manera constante y abierta.

Nuestro objetivo para el próximo año es seguir promoviendo la información en cuanto a RSC entre todos los grupos de interés y ampliar nuestros canales de comunicación y la conciliación de la vida laboral y familiar, ofreciendo opciones laborales como teletrabajo, flexibilidad laboral y liberación de tres o cuatro tardes a la semana (en 5 días laborables), acciones que ya estamos aplicando.

### **Principio 5**

**“Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”.**

Entendemos que la situación actual tanto del sector como del país en el que prestamos servicio nos permite considerar que no existe riesgo de incumplimiento de este Principio.

No obstante, para apoyar la erradicación del trabajo infantil, nos plantearemos comenzar a colaborar con ONG cuyo objetivo sea la lucha contra el trabajo infantil y mejorar la situación de niños y niñas en riesgo.

Nuestro objetivo, con respecto a este Principio y de cara a nuestros grupos de interés, será seguir promoviendo la información en cuanto a Responsabilidad Social Corporativa.

### **Principio 6**

**“Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.**

En Ecoavantis no tenemos riesgo de incumplimiento de este Principio, ya que la política de selección de personal se fundamenta únicamente en criterios de valía, formación técnica y aptitud personal, factores todos ellos requeridos para cada puesto de trabajo. Así, se excluyen en cada proceso de selección criterios tales como edad, sexo, género, nacionalidad, raza, creencias, estado de salud o cualquier otro que no tenga nada que ver con la profesionalidad de los candidatos.

Asimismo, consideramos la no discriminación y el fomento de la igualdad como base para el desarrollo de nuestra cultura corporativa y el buen clima laboral. Por ello, disponemos de un **Plan de Igualdad** que sienta las bases en esta materia. Pese a ello, con el objetivo de valorar anualmente

la situación de la entidad y fomentar prácticas positivas en el próximo año, seguiremos comunicando la información relativa a RSC a todos nuestros grupos de interés, difundiendo interna y externamente nuestro Plan de Igualdad.

En dicho Plan, se incide expresamente en aspectos como el acceso a la empresa, promoción interna, formación, retribución, conciliación laboral y prevención del acoso sexual y cualquier tipo de acoso laboral.

Algunas muestras de acciones encaminadas a salvaguardar estos principios son los siguientes:

- **Formación y sensibilización** en materia de igualdad de oportunidades a los responsables de selección de personal.
- **Utilización no sexista del lenguaje** en convocatorias, ofertas y publicaciones.
- En las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas, **se atenderá únicamente a la cualificación requerida.**
- Alcance de la **igualdad entre mujeres y hombres** en aquellos supuestos en los que la mujer esté menos representada.
- **Regulación de la utilización de subcontratas**, garantizando que estas no lleven a cabo medidas discriminatorias.
- **Presencia del Responsable de Igualdad** en todos los procesos de selección.
- Introducción de **acciones de discriminación positiva** encaminadas a la corrección de las desviaciones detectadas.





## 5.3. Medio ambiente

### **Principio 7**

**“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.**

En Ecoavantis, como empresa que trabaja en pro de la sostenibilidad en todos los ámbitos de la sociedad, entendemos como cuestión imprescindible el respeto del medio ambiente.

En este sentido, incluimos el texto de nuestra Política de Calidad y Medio Ambiente, donde se recogen los principios bajo los que nos regimos para garantizar que el impacto ambiental de nuestra actividad sea mínimo:

#### ***Política interna de Calidad y Medio Ambiente***

*Esta Política se establece como marco en el que se deben desarrollar todas las actividades de la empresa de manera que se garantice a los clientes y demás partes interesadas una serie de fundamentos ambientales por parte de Ecoavantis.*

*En este marco, todo el equipo de Ecoavantis, liderado por su Dirección, asume el compromiso de:*

- *Trabajar para satisfacer los requisitos de los clientes.*
- *Mejorar continuamente la eficacia del sistema de gestión y del comportamiento ambiental.*
- *Actuar para la prevención de la contaminación, teniendo en cuenta la adecuación a los impactos de la empresa y del entorno específico en el que opera.*
- *Cumplir la legislación vigente, así como otros requisitos a los que la organización se someta de manera voluntaria.*



- *Luchar contra el cambio climático mediante acciones como el Plan de Movilidad Sostenible, la instalación de dispositivos de ahorro y eficiencia energética y la utilización de energías renovables.*
- *Apostar por la gestión del conocimiento como pilar fundamental para el desarrollo del equipo de trabajo.*
- *Instaurar en todo el equipo un sentimiento de pertenencia a un proyecto común, fomentando la participación de todos en la mejora de la gestión de la organización.*

*Sobre la base de esta Política y de forma anual, la Dirección aprueba los objetivos y metas para la organización, de manera que se establezcan las líneas de mejora para ese período.*

*Todas las personas que trabajamos en Ecoavantis debemos actuar según estas premisas, que son comunicadas a todos los miembros de la empresa, y que harán que nuestra compañía sea reconocida por la alta calidad de los servicios que suministra y por hacerlo de una manera respetuosa con el medio ambiente.*

Por otro lado, consideramos que nuestra actividad empresarial conlleva un riesgo “muy bajo” de causar un impacto ambiental. Pese a ello, llevamos a cabo diversas actuaciones que tienden a reducir aún más dicho impacto y que consisten básicamente en lo siguiente:

- Disposición de **contenedores específicos para la separación de residuos** (materia orgánica, papel, plástico y vidrio) en origen.
- **Gestión adecuada de residuos peligrosos** tales como tóneres de impresora, bombillas de bajo consumo, RAES o pilas, entre otros.
- **Consumo responsable de energía eléctrica** (en climatización, iluminación y equipos ofimáticos).
- **Consumo responsable de agua.**
- **Aprovechamiento de papel usado** (reutilización) para impresiones no formales e impresión a doble cara y multipágina.
- **Consumo de papel reciclado.**
- **Registro en el Sistema Andaluz de Compensación de Emisiones** (SACE).

Como objetivo para el presente año, nos proponemos seguir sensibilizando a todo el personal que forma parte de la entidad a través de comunicados internos y seguir promoviendo acciones para la reducción del impacto ambiental y el uso eficiente de los recursos.

## **Principio 8**

**“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.**

Con el objetivo de fomentar iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental, insistimos en el desarrollo de acciones internas orientadas a la sensibilización de los empleados de la empresa sobre el consumo responsable de energía, agua y papel, así como de la importancia de la separación de residuos en origen para su posterior reciclaje, entre otros.

Para fomentar este proceso, trabajamos para incrementar la sensibilización ambiental entre nuestros clientes y proveedores, así como los restantes grupos de interés.

En este sentido, formamos parte de organismos que fomentan la RSC, como el Foro RSE Málaga o el Observatorio de Comunicación Corresponsable, ObservaRSE, del que somos promotores.

## **Principio 9**

**“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.**

Aunque no realizamos ninguna acción directa en este sentido, se entiende que nuestra actividad no genera riesgo de incumplimiento de este Principio.

Pese a ello, como consumidores y siempre que proceda, apoyamos el desarrollo y adquisición de tecnologías respetuosas con el medio ambiente o energéticamente eficientes, tales como aparatos de climatización, equipos ofimáticos, vehículos de empresa, iluminación eficiente, etc.



## 5.4. Anticorrupción

### **Principio 10**

**“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.**

En Ecoavantis no identificamos riesgos de incumplimiento de este Principio, ya que desde nuestra Dirección General velamos por que no se produzca ningún caso al respecto en la empresa, asegurándonos de que tampoco es así entre nuestros clientes.

Como objetivo para el próximo año, continuaremos trabajando para que no se produzca ningún suceso relacionado con la corrupción tanto dentro de la propia empresa como entre nuestros grupos de interés a través.



## 6. MEDICIÓN DE RESULTADOS

### Derechos humanos

En Ecoavantis, fomentamos la igualdad de oportunidades, prevaleciendo las capacidades y cualidades de nuestros empleados, independientemente de su edad, sexo, religión, creencias políticas, raza, etc.

Así, en el período de reporte un **45,5% de mujeres** formaba parte de nuestra plantilla.

Por otro lado, no se ha producido ningún suceso relativo a la vulneración de los derechos humanos ni hemos recibido ninguna denuncia al respecto.

### Trabajo

Desde la Dirección General, favorecemos la **conciliación de la vida laboral y familiar** de todos los empleados, permitiendo el teletrabajo en aquellas ocasiones en las que ha sido necesario, ofreciendo flexibilidad de horarios y liberando tres o cuatro tardes a la semana (en cinco días laborales).

Por otro lado, hemos podido aplicar medidas de mejora en nuestra gestión gracias al *feedback* recibido por parte del equipo, tanto a través de nuestra intranet, como mediante el cuestionario de satisfacción laboral que realizamos anualmente, pues consideramos de gran relevancia llevar a cabo una **comunicación interna eficiente y bidireccional**.

Asimismo, hemos logrado mejorar la relación entre todos los miembros de la plantilla a través del desarrollo de actividades grupales, reforzando las conexiones entre los trabajadores y propiciando un clima laboral más favorable.

### Medio ambiente

Hemos logrado una **mejor gestión de los recursos** en nuestras oficinas: reduciendo los descuidos de dejar las luces encendidas en puestos de trabajo vacíos, apagando los monitores de los equipos durante breves ausencias, propiciando la correcta regulación del termostato de la climatización y facilitando la separación de residuos en origen a través de la disposición de diferentes contenedores específicos.

Para ser más efectivos y lograr mejores resultados, **concienciamos a nuestros empleados** sobre la importancia de ser respetuosos con el medio ambiente y optimizar los recursos que utilizamos. De este modo, entre todos hacemos un uso más responsable de los recursos

Asimismo, **hemos reducido nuestra huella de carbono** al fomentar las reuniones con nuestros clientes a través de videoconferencias en lugar de desplazarnos a otra ciudad. Por tanto, evitamos la generación de emisiones de CO<sub>2</sub> debidas al transporte de esos trayectos que no han tenido lugar.



### Anticorrupción

En este ámbito no hemos tenido que enfrentarnos ante ninguna práctica de corrupción, soborno o extorsión.



Calle García Lovera, 1, 1ºB. 14002 Córdoba (España)

[info@ecoavantis.com](mailto:info@ecoavantis.com)

[www.ecoavantis.com](http://www.ecoavantis.com)