

RSA - PYMES

Empresa evaluada

MEDRANO ASESORES S.L.

CIF:B50655661

Calle Teniente Coronel Valenzuela Nº 1, 3

Derecha

50004 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

MEDRANO ASESORES, S.L.

02 - Dirección - CP - Población

C/ TENIENTE CORONEL VALENZUELA nº 1, 3º, 50004 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

Asesoramiento legal y tributario.

04 - Año comienzo actividad.

1995

05 - Número de personas empleadas

13

06 - Persona contacto

INÉS ARRALDE CANO

07 - E-mail contacto

arralde@medranoasesores.com

08.- Página web

www.medranoasesores.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 realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

Nuestra actividad en sí de asesoramiento implica una adaptación a los temas económicos, políticos, tecnológicos y sociales, adaptación que conseguimos mediante reuniones de periodicidad semanal en las que se examinan las necesidades de adaptación para dar a nuestros clientes el mejor servicio y cuidando siempre de nuestras personas trabajadoras, facilitándoles formación, medios materiales y conciliación.

Se ha pasado de reuniones mensuales a reuniones semanales.

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

Si

2.1. Información adicional

Todas las empresas deberían tener un compromiso de responsabilidad social independientemente de su tamaño aunque acorde con sus posibilidades.

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

Cada año la empresa trata de implementar alguna mejora de responsabilidad social.

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

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

Este año hemos implementado mejoras de responsabilidad social en el ámbito laboral, con mejora de los espacios de trabajo (dobles pantallas, portátiles para teletrabajar, cambio de sillas, televisión para conferencias), mayor número de eventos para fomentar la convivencia entre personas trabajadoras.

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.

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica de cada uno de ellos.

5.1. Información adicional

La empresa tiene identificados a los grupos de interés que son clientes, personas trabajadoras, administraciones, organismos públicos y proveedores. Con todos ellos existe una relación directa y continua, puesto que son nuestros pilares indispensables para ejercer un asesoramiento de calidad y eficaz.

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan en cada uno de los casos de forma individualizada

6.1. Información adicional

Los mecanismos que se utilizan para identificar las necesidades y expectativas de nuestros grupos de interés son reuniones ad hoc en el caso de clientes y proveedores; reuniones semanales con las personas trabajadoras; boletines de información y formación con Administraciones y organismos públicos.

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 documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización

7.1. Información adicional

Existe un documento escrito tipo decálogo que recoge pautas de actuación y visión ética de la empresa.

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, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

8.1. Información adicional

Dada la trayectoria de la empresa, la cultura de la misma se va transmitiendo desde las personas con más antigüedad hasta las personas recién incorporadas de forma continua.

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

La empresa lleva a cabo medidas a favor de la Responsabilidad Social.

El objetivo de la empresa este año es avanzar en la adopción de medidas a favor de a Responsabilidad Social, cada vez más comprometidas con las diferentes áreas.

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

La empresa es responsable socialmente. Tiene la voluntad de trabajar para mejorar en todos los campos implicados, apostando por la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de la adaptación de horarios, fomentando políticas de cero papel, aumentando la digitalización del despacho y evaluando la satisfacción de nuestros clientes a través de un acompañamiento continuo y personal, siendo especialmente sensibles a sus necesidades.

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

Conocemos la satisfacción de los clientes por la relación que tenemos con ellos.

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

Con carácter previo a las diversas campañas de impuestos se celebran reuniones por equipos y se implementan protocolos de actuación para la mejora de los servicios prestados, optimización de tiempos y calidad de los 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 empresa procura implantar mejoras continuas en el desarrollo de los servicios que presta, dado que depende de las exigencias legales y especialmente de las necesidades

de sus clientes, para lo que cuenta con proveedores que le ayudan en su desarrollo tecnológico.

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

En la prestación del servicio la empresa es sensible a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y procura realizar el menor gasto de papel.

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

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

Debido a la actividad de la empresa y a los servicios de asesoramiento fiscal y jurídico que ofrece, la empresa informa al cliente de los cambios normativos que se van produciendo.

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

La empresa siempre indica al cliente bajo presupuesto en qué consiste el servicio a prestar, qué se incluye y que no y los riesgos e incidencias que se pueden dar.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

17.1. Información adicional

Es obligatoria una reunión trimestral de gerencia con cada persona trabajadora en la que se evalúa su nivel de satisfacción y asimismo, se llevan a cabo reuniones trimestrales de gerencia con los responsables de área para conocer la necesidad de implantar mejoras. Ello con independencia de que toda persona trabajadora es conocedora de que puede en cualquier momento plantear a gerencia posibilidades de mejora.

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.

Dada la dimensión de la empresa, no se dispone de una compleja planificación. No obstante, la empresa cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Siempre se promueve el desarrollo de la carrera profesional.

Asimismo, se está trabajando en la implementación de un plan de igualdad.

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?

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

La empresa facilita la conciliación personal, familiar y laboral a todas las personas trabajadoras y ha desarrollado políticas de conciliación mediante la adecuación del horario a las necesidades concretas de cada persona trabajadora.

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.

Por parte de gerencia y el responsable de cada área se informa de la formación existente y se acuerda qué persona/s trabajadoras van a concurrir a dicha formación.

Asimismo, las personas trabajadoras pueden proponer la formación a realizar.

La empresa destina en materia formación todos los recursos que sean necesarios.

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

Dada la actividad de la empresa es importante la formación para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, dado que no solo deben estar adaptadas a los continuos cambios normativos, sino también al correcto trato al cliente y a las exigencias de un mercado competitivo.

Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

22.1. Información adicional.

La empresa dispone de un servicio de prevención contratado.

Este año se van a introducir medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (educación postural - curso de "espalda sana")

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

23.1. Información adicional.

Se procura realizar las compras de forma responsable con criterios medioambientales, fomentando las compras a proveedores de cercanía y apostando por políticas de reciclaje.

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.

Se procura realizar las compras de forma responsable con criterios medioambientales, fomentando las compras a proveedores locales.

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.

MEDRANO ASESORES dentro de su actividad, presta servicios a entidades sin ánimo de lucro, estando todas sus personas trabajadoras sensibilizadas con la acción social.

Se ha dado un paso más en la planificación formal de colaboración social, procediendo a colaborar con una entidad sin ánimo de lucro en la campaña de navidad de recogida de juguetes.

Asimismo, se promueve la difusión de la cultura, con diversas actividades, como visitas a monumentos aragoneses. Este año se promueve la visita a monumentos de Teruel.

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?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con el negocio

26.1. Información adicional.

La empresa colabora con proyectos que están unidos al negocio.

Dada la condición de asesoría, se realizan planes de igualdad, protocolos para la prevención y actuación frente al acoso laboral, asesoramiento en procedimientos de medidas de apoyo de las personas con discapacidad, etc. Todo ello con implicación de las personas trabajadoras en dichos proyectos.

Asimismo, se tiene contratada a una empresa para la retirada y reciclado de papel y tinta.

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?

Sí, se comunican formalmente y se fomenta la participación, como puede ser en proyectos de voluntariado corporativo, colaboración con campañas, participación en actividades de asociaciones, etc.

27.1. Información adicional

MEDRANO ASESORES difunde a todas las personas trabajadoras todas las actuaciones en materia social, invitándolas a su participación efectiva.

Entre estas iniciativas, se encuentran la participación en carreras solidarias, obras de teatro, conciertos solidarios, compra de productos realizados por entidades sin ánimo de lucro que contratan a personas con discapacidad, participación en la campaña de recogida de juguetes.

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?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Se comunican exclusivamente a las personas trabajadoras.

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.

La empresa tiene implantada medidas para minimizar el impacto medioambiental, tales como reciclado y retirada de papel y tinta, implantación de tecnología para favorecer la digitalización y reducir lo máximo posible el papel, reducción de envases de plástico (existe una fuente de agua y las personas trabajadoras tienen su propio botellín reutilizable) fomento del uso responsable de la energía que se utiliza y fomento de la no utilización del transporte particular para desplazarse al trabajo.

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.

La empresa tiene un compromiso frente al cambio climático y para minimizar la contaminación y los impactos ambientales en general, tal como se ha referido anteriormente. Compromiso extensible a las personas trabajadoras de nuestra empresa.

Economía circular

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

31.1. Información adicional

La empresa lleva a cabo actuaciones puntuales tales como reciclado de papel y tinta, reutilización de mobiliario y reutilización de papel a nivel interno con la intención de no malgastarlo.

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 exclusivamente a grupos de interés implicados

32.1. Información adicional

Las personas trabajadoras son conocedoras de todas las medidas e igualmente nuestros clientes son conocedores de medidas como la reducción de papel y la mayor digitalización, dado que se reduce la impresión de papel y se fomentan los documentos digitales en la relación con el cliente.

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

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Un punto fuerte de la empresa es fomentar la responsabilidad social con sus personas trabajadoras, siendo sensible a las diferentes necesidades y fomentando el mejor ambiente laboral.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Un área de mejora es ampliar el compromiso de la entidad con el área de impacto medioambiental

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 pero no ha establecido ningún compromiso 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 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.