

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada**UGT ARAGÓN**

CIF:G50568674

C/Joaquín Costa nº:1, 3º.-

50001 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN**Denominación de la organización**

UGT ARAGÓN

Forma jurídica

Sindicato

Número de socios (en caso de asociaciones)

42000

Número de miembros Junta/Patronato

10 CER

Dirección - CP - Población

C/Joaquín Costa nº:1, 3º.-

50001 - ZARAGOZA

Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

ARAGON

Actividad principal

Sindical

Colectivo principal atendido

Conjunto de trabajadores y colectivos en Aragon

Año comienzo actividad.

28.05.1993

Número de personas empleadas - media anual

69

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

56

Número de voluntarios

La organización cuenta con más de 500 compañeros que asiduamente colaboran con los actos de la organización tanto en su preparación, así como en su desarrollo posterior, incluso en tareas de control y seguridad en dichos actos.

Persona contacto

Jose De Las Morenas De Toro

E-mail contacto

jdelsmorenas@aragon.ugt.org

Página web

www.ugtaragon.es

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.)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

UGT Aragón testea constantemente los cambios sociales, económicos y políticos a nivel mundial, estatal, territorial y local con el objeto de adaptar su estrategia y tácticas a un escenario en rápida evolución.

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

No

2.1. Información adicional

En general, el pequeño tamaño de cualquier tipo de organización no facilita ni la capacidad de respuesta ni articulación de actuaciones proactivas; aunque esta realidad no sólo está condicionada por el tamaño sino también por la cultura de cada organización

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

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

Tanto nuestra cultura de organización como nuestras normas y protocolos de funcionamiento interno nos obligan a una planificación estratégica a corto, medio y largo plazo.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

Debido a la naturaleza de nuestro objeto social, todo nuestro presupuesto se destina al cumplimiento de fines sociales.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

UGT Aragón testea constantemente los cambios sociales, económicos y políticos a nivel mundial, estatal, territorial y local con el objeto de adaptar su estrategia y tácticas a un escenario en rápida evolución.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

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

6.1. Información adicional

Debido a la naturaleza de nuestro objeto social, a nuestra cultura organizacional y a

nuestra metodología de actuación tenemos identificacados a nuestros stakeholders ya que, entre otras cuestiones, la consecución de nuestras metas se basa en la coordinación y en el trabajo conjunto con todos ellos.

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

Dado que las expectativas e intereses de nuestros stakeholders están en continua evolución, hemos tenido que implementar distintos instrumentos que nos permitan, a través del contacto diario con todos ellos, responder a sus demandas (expresadas y no expresadas).

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Además de los Estatutos y la normativa interna de UGT Aragón, se dispone de un "Código Ético de UGT" que fue aprobado por el 6º Comité Confederal celebrado en

Madrid los días 30 y 31 de mayo de 2012. A pesar de que se trata de un documento revisable, hasta el momento no se ha considerado necesaria su actualización.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

9.1.- Información adicional.

Para UGT Aragón es prioritario que todas las personas involucradas en su acción sean, no solo conocedoras, sino también partícipes de nuestra cultura organizacional

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Para UGT Aragón es prioritario que todas las personas involucradas en su acción sean,
no solo conocedoras, sino también partícipes de nuestra cultura organizacional

11.- 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.

11.1.- Información adicional

Para UGT Aragón es prioritario que todas las personas involucradas en su acción sean,
no solo conocedoras, sino también partícipes de nuestra cultura organizacional

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Para UGT Aragón es prioritario que todas las personas involucradas en su acción sean,
no solo conocedoras, sino también partícipes de nuestra cultura organizacional

Plan de Responsabilidad Social

13.- 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

13.1. Información adicional

A pesar de que el objeto de nuestra actividad está directamente relacionado con la RS,
todavía no hemos documentado una estrategia en esta materia. A pesar de ello, somos
conscientes de esta necesidad y estamos trabajando en el borrador de un primer Plan.

14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

14.1. Información adicional

Actualmente se esta trabajando sobre modificaciones borrador

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

15.1. Información adicional

La satisfacción de las demandas de los trabajadores en general y de nuestros afiliados en particular es un indicador clave para evaluar nuestra actividad. A través de los distintos

Organismos (distintos servicios de UGT Aragón, Dptos., secciones sindicales, comités de

empresa, comarcas, sectores de actividad, federaciones, etc) que componen UGT Aragón disponemos de instrumentos que nos permiten conocer la satisfacción con nuestra actividad en distintos espacios.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los organismos financiadores.

16.1. Información adicional

x

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

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras, su implantación y evaluación

17.1. Información adicional

Las mejoras de servicio que implementamos van acompañadas se testan a para garantizar su eficacia y eficiencia. En función de la naturaleza de las mejoras introducidas, éstas se

testan previamente con carácter experimental antes de incorporarlas a nuestra cartera de servicios de forma definitiva

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos

y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

18.1. Información adicional

Dada la rápida evolución de nuestra realidad social, de las características de las relaciones industriales y del mercado laboral nos vemos obligados a redefinir y actualizar continuamente nuestros servicios y productos de forma que estos respondan eficazmente a unas necesidades cambiantes.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

19.1. Información adicional

Ofrecemos nuestros servicios cuya calidad evaluamos con carácter pre y post y asesoramos de forma totalmente transparente a nuestros clientes sobre sus características, somos conscientes de que podemos mejorar la prestación de nuestros servicios a través de la implementación de un protocolo que garantice la estandarización de los procesos de estos servicios a través de todos nuestros puntos de contacto final con el cliente (sedes, secciones sindicales, empresas, programas, bolsas de empleo, servicios complementarios, etc.).

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

20.1. Información adicional

Los servicios que son prestados desde un sindicato de clase reúnen unas características y peculiaridades que los diferencian de forma clara de otros servicios prestados por empresas mercantiles. Dada la naturaleza incierta del resultado final en algunos de estos servicios (asesoramiento legal y defensa en sede judicial, negociación de convenio colectivo, inserción laboral, formación, etc), en todo momento se mantiene informado al cliente de la naturaleza de este servicio, de los derechos que les amparan y de las obligaciones a las que deben hacer frente.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

Los servicios que son prestados desde un sindicato de clase reúnen unas características y peculiaridades que los diferencian de forma clara de otros servicios prestados por empresas mercantiles. Dada la naturaleza incierta del resultado final en algunos de estos servicios (asesoramiento legal y defensa en sede judicial, negociación de convenio colectivo, inserción laboral, formación, etc), en todo momento se mantiene informado al cliente de la naturaleza de este servicio, de los derechos que les amparan y de las obligaciones a las que deben hacer frente

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

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

22.1. Información adicional

Por coherencia con nuestra actividad sindical, UGT Aragón considera una prioridad la satisfacción de las personas empleadas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿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, cultura...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

Por coherencia con nuestra actividad sindical, UGT Aragón considera una prioridad el garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre sus personas empleadas

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

24.- 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.

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

Por coherencia con nuestra actividad sindical, UGT Aragón considera una prioridad el garantizar la existencia de mecanismos y medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de nuestras personas empleadas.

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

25.1. Información adicional.

Por coherencia con nuestro objeto social, UGT Aragón considera una prioridad el garantizar la existencia de mecanismos y procedimientos que garanticen el acceso a la formación continua de todas nuestras personas empleadas.

26.- ¿Cómo se 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 o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

26.1. Información adicional.

Se realiza formación en función de las nuevas necesidades en los diferentes ámbitos

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

En UGT Aragón la prevención de riesgos laborales está presente en las actividades diarias

de los trabajadores y trabajadoras que formamos la plantilla. La formación en esta materia se ha recibido de manera periódica a través del servicio de prevención, así participación y asistencia a jornadas y actos de concienciación y divulgación sobre seguridad y salud en el trabajo que desde UGT Aragón se realiza.

Divulgar buenas prácticas en seguridad entre los trabajadores organizando talleres de formación, como fisioterapia preventiva para evitar lesiones músculo esqueléticas derivadas de malas posturas, o cursos de conducción segura para los trabajadores y trabajadoras que realizan visitas a empresas., han sido muy bien valorados`

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

28.1. Información adicional.

a selección de los proveedores se basa en criterios de sostenibilidad social y económica, calidad del producto y otros criterios (relación de confianza con el proveedor establecida a través de colaboración mantenida en el tiempo, reputación, tiempos y formas de entrega, innovación del producto o servicio, atención postventa, etc) Asi como su compromiso con los ODS

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

29.1. Información adicional.

Como se ha expresado anteriormene, la selección de los proveedores se basa en criterios de sostenibilidad social y económica, calidad del producto y otros criterios (relación de confianza con el proveedor establecida a través de colaboración mantenida en el tiempo, reputación, tiempos y formas de entrega, innovación del producto o servicio, atención postventa, etc).

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

A pesar de que UGT Aragón carece de un Plan de Colaboración en proyectos sociales con carácter de documento estratégico, si tenemos claramente identificados nuestros objetivos y nuestra práctica cotidiana en este campo ha ido definiendo una metodología y un sistema de seguimiento

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

31.1. Información adicional.

Dada nuestra naturaleza de sindicato de clase debemos definir y desarrollar nuestra estrategia de forma que nuestra actividad sindical contribuya a satisfacer las necesidades sociales, ambientales y económicas de nuestra comunidad. Consideramos que sólo a través de esta vía podemos contribuir al desarrollo socioeconómico de nuestro territorio

Transparencia con el entorno social de la organización

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

Sí, se comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

32.1. Información adicional

Los servicios que son prestados desde un sindicato de clase reúnen unas características y peculiaridades que los diferencian de forma clara de otros servicios prestados por empresas mercantiles. Dada la naturaleza incierta del resultado final en algunos de estos servicios (asesoramiento legal y defensa en sede judicial, negociación de convenio colectivo, inserción laboral, formación, etc), en todo momento se mantiene informado al

cliente de la naturaleza de este servicio, de los derechos que les amparan y de las obligaciones a las que deben hacer frente.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿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 y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

33.1. Información adicional

Debido a nuestra peculiar actividad, todas las actuaciones que desarrollamos en materia social deben ser compartidas por nuestras personas empleadas y por el resto de nuestros stakeholders, ya que sin su colaboración sería imposible la consecución de nuestras metas.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

34.1. Información adicional.

UGT Aragón tiene un plan de actuación para la reducción del consumo de energía y

emisiones de CO2 en todas sus sedes de la C.A.

Se realiza un control del consumo de combustible de los vehículos propiedad del sindicato.

Se controla el consumo de agua del Centro de Formación "Arsenio Jimeno".

Anualmente se revisan las buenas prácticas en materia de gestión ambiental y se difunden entre los trabajadores y las trabajadoras, así como entre usuarios y usuarias de servicios e instalaciones del sindicato.

El compromiso de la organización sindical recoge también aspectos como compras responsables, productos sostenibles, comercio justo, eficiencia energética, uso racional del agua, prevención de residuos, reducción de tóxicos,..., entre otros.

Compromiso frente al cambio climático

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

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la

contribución al logro de los compromisos adquiridos.

35.1. Información adicional.

UGT Aragón tiene un plan de actuación para la reducción del consumo de energía y emisiones de CO2 en todas sus sedes de la C.A.

El sindicato está adherido a la Estrategia Aragonesa de Cambio Climático y Energías

Limpias y tiene un Plan de Acción de Reducción de Emisiones de CO2 para el Centro de Formación "Arsernio Jimeno".

Periódicamente se informa internamente y externamente de los resultados de las acciones que se llevan a cabo. Se publican en diferentes medios de comunicación los resultados.

Economía circular

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

36.1. Información adicional

Se realizó instalación de contenedores selectivos, en las diferentes sedes

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

37.1. Información adicional

UGT Aragón en su compromiso por la protección y conservación del medio ambiente,

comunica de forma periódica tanto internamente como externamente no sólo los resultados de las actuaciones que lleva a cabo, sino los planes de acción, las medidas que se van a poner en marcha, el seguimiento.

La comunicación se apoya en campañas adicionales y se aprovecha la sinergia de la

campaña ambiental para presentar resultados de indicadores propios y fomentar

actuaciones hacia el exterior, que puedan servir como motor para el cambio

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global

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

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Grado de coherencia entre Valores de la Organización, Misión, Visión y Estrategia..

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Innovación y proyección externa de nuestras actuaciones

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?

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- 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 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.

- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 14. Vida submarina
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.