

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN EDUCATRAFIC

CIF:G99249518

Avenida Madrid, Nº263, PLANTA CALLE
50017 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

09/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

La empresa se esfuerza por adaptarse a las necesidades individuales de cada empleado/a, implementando un estilo de gestión que fomenta la interacción constante con el personal y la delegación de responsabilidades. En este contexto, destacamos los siguientes aspectos:

Ajuste de horarios laborales a las necesidades familiares, ofreciendo flexibilidad para atender asuntos personales.

Reducción de la jornada laboral para aquellos empleados que necesiten cuidar de niños, personas mayores o realizar estudios de formación profesional superior, favoreciendo así su desarrollo profesional.

Los períodos vacacionales se acuerdan de forma conjunta, buscando el beneficio tanto del empleado/a como de la empresa.

Flexibilidad en el lugar y modo de trabajo.

Opción de teletrabajo.

Facilidades para disponer de días personales o atender asuntos familiares o personales urgentes.

Ampliación de períodos de excedencia.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se llevan a cabo encuestas de satisfacción y clima laboral, que incluyen un apartado específico sobre el grado de satisfacción con la conciliación laboral. Además, el Departamento de Personal y la Dirección de la empresa mantienen reuniones con las personas involucradas para:

Evaluar la eficacia de las medidas implementadas.

Recoger y analizar quejas y sugerencias, fomentando la mejora continua.

Realizar reuniones de equipo en las que se identifican áreas de mejora en cada departamento y se fortalecen los canales de comunicación formal dentro de la empresa.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Se realiza un seguimiento de las encuestas de satisfacción, de la puntuación obtenida en ellas y de los puntos de mejora y de las sugerencias realizadas por los empleados.

Para cada actuación se efectúa un seguimiento a través de indicadores: personas afectadas, grado de satisfacción, medidas correctoras, revisión permanente

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No lo poseemos

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

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

No tenemos otras medidas

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 7. Otras

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

Disponibilidad de vehículos de empresa para ir y volver al puesto de trabajo

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

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

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

No tenemos otras medidas

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

- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 8. Otras medidas

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

No tenemos otras medidas

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

Aunque la empresa no dispone de un Plan de Igualdad, a la hora de acceso a los puestos de trabajo, formación, desarrollo profesional y la retribución, no se discrimina por razones de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

La dirección realiza un seguimiento exhaustivo para garantizar que, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución, no exista ningún tipo de discriminación por género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cultura.

Asimismo, se supervisa la equidad salarial por puesto de trabajo y género, respetando lo establecido en el convenio colectivo, y aplicando criterios de igualdad basados en la valía y desempeño de cada empleado/a.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No tenemos medidas adicionales

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos adheridos a la declaración de Luxemburgo por la que la Fundación se compromete a integrar los principios básicos de la promoción de la salud en el trabajo, en la gestión de la salud de sus trabajadores.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma

equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Colaboración con la Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza para la formación y reciclaje en seguridad vial de personas mayores, ganadoras del concurso de relatos y fotografía organizado por dicha institución.

Convenio con la Parroquia del Carmen para subvencionar una parte del permiso de conducir a personas vulnerables con recursos limitados que asisten a sus instalaciones.

Colaboración con Cruz Blanca para subvencionar parcialmente el permiso de conducir a personas vulnerables con pocos recursos.

Convenio con la Fundación San Blas para subvencionar una parte del permiso de conducir a personas vulnerables con escasos recursos que acuden a sus instalaciones.

Colaboración con FAGA para proporcionar subvenciones parciales del permiso de conducir a personas vulnerables con pocos recursos.

Apoyo a la Asociación de Promoción Gitana mediante subvenciones parciales del permiso de conducir a personas en situación de vulnerabilidad económica.

Colaboración con la Asociación AIRBE para organizar jornadas con empresarios, con el fin de fomentar la prevención de riesgos laborales tanto in itinere como en misión.

Realización de charlas y formaciones en Instituciones Penitenciarias.

Impartición de charlas de concienciación sobre la prevención de accidentes de tráfico y la promoción de una seguridad vial segura y sostenible en colegios e institutos.

Organización de actividades en el parque infantil de tráfico para sensibilizar a los niños sobre las normas básicas de seguridad vial.

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

Jefatura provincial de Trafico

Mobility City

Fundacion Ibercaja

Ayuntamiento de Zaragoza

Autoescuela Cataluña

Autoescuela Pegasus

Federico Ozanam

Parroquia del Carmen

FAGA

APG

Rey Ardid

AIRBE

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

Al menos se realiza cada una de las acciones una vez a año

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Nuestra organización se dedica principalmente a la difusión de una cultura de seguridad vial, con especial atención a la formación de personas vulnerables en el ámbito del tráfico. Entre los grupos a los que dirigimos nuestras acciones destacan:

Niños, mediante actividades en nuestro parque infantil de tráfico, donde se les educa en las normas básicas de seguridad vial.

Jóvenes, a través de nuestro programa formativo, reconocido y premiado por la Comisión Europea, enfocado en la formación para el uso seguro de patinetes eléctricos.

Personas mayores, mediante un convenio con la Dirección General de Tráfico (DGT) para actualizar sus conocimientos sobre conducción y las nuevas normativas de tráfico.

Además, difundimos nuestras actividades y contenidos en seguridad vial a través de nuestra página web, redes sociales y en medios de comunicación como televisión y radio.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Niños, jóvenes y personas mayores como hemos enumerado anteriormente

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Al menos una vez al año

COMPROMISO CON LOS ODS

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

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

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ya que entendemos que nuestras acciones tienen un impacto directo en el desarrollo económico, social y ambiental. Alineamos nuestras estrategias y operaciones con los principios de sostenibilidad, promoviendo prácticas responsables en nuestras actividades diarias.

El compromiso con la Agenda 2030 se refleja en nuestro Plan de Acción de ODS, que está en continua revisión para asegurar que nuestras competencias, tecnologías y actividades contribuyan positivamente a los ODS. Además, contamos con un equipo dedicado a la integración de los ODS en nuestras operaciones, lo que refuerza nuestro esfuerzo por promover un crecimiento inclusivo, equitativo y sostenible, respetando los derechos humanos y el medio ambiente.

Este compromiso no solo mejora nuestra competitividad y reputación, sino que también responde a las demandas crecientes de la sociedad y nuestros grupos de interés por un desarrollo sostenible y responsable.

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

- ODS 10. Reducción de las desigualdades

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Para cumplir con los ODS mencionados, nuestra empresa lleva a cabo las siguientes acciones:

ODS 3: Salud y bienestar

Promovemos un entorno laboral saludable, ofreciendo horarios flexibles que permiten una adecuada conciliación entre la vida personal y profesional, así como programas de bienestar para empleados/as. También impulsamos la formación en seguridad vial para reducir accidentes de tráfico y fomentar una movilidad segura, tanto dentro como fuera del entorno laboral.

ODS 4: Educación de calidad

Invertimos en la educación de calidad mediante formaciones continuas para nuestros empleados/as, permitiendo su desarrollo profesional. Además, colaboramos con instituciones educativas, como institutos y colegios, ofreciendo programas de concienciación sobre seguridad vial para jóvenes, contribuyendo así a su formación integral en materia de movilidad segura y sostenible.

ODS 5: Igualdad de género

Garantizamos la igualdad de género en todos los procesos de selección, formación, desarrollo profesional y retribución. Realizamos un seguimiento exhaustivo para asegurar que no haya discriminación por género, y fomentamos un ambiente inclusivo donde las mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento que los hombres.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Ofrecemos condiciones laborales dignas a nuestros empleados/as, con especial énfasis en la seguridad, bienestar y equidad. A través de la promoción de teletrabajo, horarios flexibles y posibilidades de desarrollo profesional, contribuimos a un entorno de trabajo que favorece tanto el crecimiento económico como el bienestar personal.

ODS 10: Reducción de las desigualdades

Colaboramos con diversas organizaciones y fundaciones para apoyar a personas en situación de vulnerabilidad, subvencionando parte del permiso de conducir a personas con pocos recursos. De esta manera, contribuimos a reducir las desigualdades económicas y sociales, proporcionando oportunidades de inclusión y movilidad.

Estas acciones reflejan nuestro compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social, alineando nuestras actividades con los principios de la Agenda 2030.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Sí, mi organización cuenta con una persona responsable formalmente asignada para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en todas las actividades que llevamos a cabo. Esta persona tiene la tarea de coordinar y supervisar que las estrategias empresariales y operativas estén alineadas con los principios de sostenibilidad promovidos por la Agenda 2030. Su rol es clave para asegurar que nuestras acciones tengan un impacto positivo en áreas como el bienestar social, la igualdad de oportunidades, el crecimiento económico inclusivo y la protección ambiental.

El responsable se encarga de identificar oportunidades donde la empresa puede contribuir de manera efectiva a los ODS, y trabaja en la implementación de planes de acción, la revisión continua de metas y la medición del progreso en cada uno de los objetivos prioritarios. Esto incluye desde la mejora de condiciones laborales hasta la colaboración con entidades sociales y educativas, buscando siempre maximizar nuestro aporte a los ODS de manera coherente y efectiva.

Su asignación formal garantiza que la integración de los ODS no sea un esfuerzo aislado, sino una parte central de la estrategia corporativa.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Sí, mi organización realiza análisis puntuales de los aspectos que pueden impactar positiva o negativamente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Este proceso de evaluación es fundamental para identificar oportunidades de mejora y mitigar riesgos que puedan surgir en el cumplimiento de los objetivos.

En este sentido, analizamos de manera regular nuestras competencias, tecnologías y actividades, evaluando su impacto sobre áreas clave como la igualdad de género, el bienestar laboral, el crecimiento económico inclusivo y la reducción de desigualdades. Este análisis nos permite ajustar nuestras estrategias y tomar decisiones informadas que favorezcan la sostenibilidad.

Además, estos estudios nos permiten no solo identificar los impactos directos, sino también los indirectos, ayudándonos a diseñar planes de acción efectivos que potencien nuestro aporte a los ODS y minimicen cualquier efecto adverso, asegurando una contribución positiva y alineada con la Agenda 2030.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

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

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

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión. Este Plan de Acción es una herramienta estratégica que nos guía en la integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras operaciones y actividades diarias.

El plan está estructurado en torno a objetivos específicos y metas claras que buscamos alcanzar, alineando nuestras estrategias empresariales con los principios de sostenibilidad de la Agenda 2030. Incluye un conjunto de iniciativas y acciones diseñadas para abordar áreas clave como la salud y el bienestar, la igualdad de género, el crecimiento económico inclusivo, y la reducción de desigualdades.

Para asegurar que el Plan de Acción permanezca relevante y efectivo, realizamos una revisión continua que nos permite ajustar nuestras estrategias en función de los resultados obtenidos, cambios en el contexto externo y nuevas prioridades emergentes. Este proceso de revisión periódica nos ayuda a mantenernos alineados con los ODS y a mejorar continuamente nuestras prácticas para maximizar nuestro impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Se comunica a las personas empleadas acerca de nuestras iniciativas y compromisos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y se les anima a participar en estas actividades. Este proceso de comunicación y participación, aunque efectivo, no sigue un enfoque sistematizado o formalizado.

Utilizamos diversos canales para informar a nuestros empleados sobre las oportunidades de involucrarse en proyectos y acciones vinculados a los ODS, tales como reuniones informativas, correos electrónicos y anuncios internos. También fomentamos la participación activa a través de iniciativas informales y voluntarias, alentando a los empleados a contribuir con ideas y a involucrarse en actividades que refuerzen nuestro

compromiso con la sostenibilidad.

Aunque no contamos con un sistema estructurado para gestionar la participación, este enfoque flexible permite a nuestros empleados estar informados y motivados para contribuir de manera espontánea y significativa, alineando sus esfuerzos con los objetivos de nuestra organización en relación con los ODS