

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**KAIRÓS SOCIEDAD COOPERATIVA DE
INICIATIVA SOCIAL**
CIF:F50905124
C/El Globo 14 Local.
50015 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

23 de julio de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

112 personas empleadas con contrato indefinido

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, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Las políticas de conciliación que se recogen en el plan de igualdad son:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo
- Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres (en determinadas ocasiones)
- Flexibilidad horaria entrada y salida del trabajo (para determinados puestos de trabajo)
- Adaptación de la jornada al horario escolar
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes
- Permiso para que el otro progenitor, distinto a la madre biológica, puedan asistir a las clases de preparación al parto o exámenes prenatales
- Teletrabajo
- Jornada intensiva (en determinados puestos de trabajo y proyectos)
- Permiso para acompañar a los hijos/as en su primer día de colegio
- Servicio de ludoteca en la entidad para los días sin cole de los hijos/as
- Facilitar los cambios de turno (en los proyectos en los que se permite)
- Permiso sin sueldo para cuidado de menores y dependientes
- Conceder día natural por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar principal

- Permiso remunerado para las personas que sigan técnicas de fecundación asistida.
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación aunque trabajen en la misma entidad
- Permiso retribuido para ir al médico

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

Anualmente se realiza una encuesta del clima laboral en la que hay preguntas en esta línea. Por otro lado, la Comisión Permanente de Igualdad hace un seguimiento de las medidas y acciones en vigor. Todos/as los/as trabajadores/as disponen de un formulario de contacto directo con la Comisión Permanente de Igualdad en el que pueden realizar consultas, proponer sugerencias, formular denuncias, etc... Toda la documentación relacionada con el Plan de Igualdad y el formulario de contacto está disponible para todo el personal de Kairós en la Intranet de la entidad.

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

Los miembros de la comisión permanente de igualdad se reúnen con una periodicidad semestral. Se levanta acta y se emite un informe anual de seguimiento. Entre los puntos del orden del día de estas reuniones se encuentra:

- Revisión y actualización de políticas y procedimientos relacionados con la igualdad.
- Discusión sobre la implementación de nuevas políticas.

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>

SI

8. En caso afirmativo, información adicional

La Norma SGE 21 (Forética) se desglosa en nueve áreas de gestión. Uno de los puntos que se estable en el área: Personas que integran la organización, es: Diseñar y mantener medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Todos los puntos que componen las diferentes áreas de gestión son auditados por certificadora externa para comprobar su cumplimiento.

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).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Traslado al centro de trabajo relacionado con el proyecto más cercano al domicilio o centro escolar.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 7. Otras

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

Desplazamiento/acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar o al centro escolar (sincronizando horarios), es una ampliación de la media recogida, tanto desde la perspectiva de organización del tiempo como del espacio.

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 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.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

- 14. Otros

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

Aguinaldo para todos/as los/as trabajadores en navidad.

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

Salida del puesto de trabajo en caso de urgencia, por ejemplo: aviso del colegio/guardería por enfermedad del hijo/a. No hay ningún problema para que el trabajador/a se vaya de su puesto de trabajo, el resto de los/as compañeros/as cubrirán su ausencia.

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, plan de igualdad

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

Para acceder, indicar en esa url el siguiente Código de Acuerdo / Localizador: CJ12CX78
Código de acuerdo: 50101372112022

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.

Dentro de las funciones de la Comisión Permanente de Igualdad se encuentra la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. Los miembros de la comisión se reúnen

periódicamente cada 6 meses levantando la correspondiente acta de la reunión y realizan un informe de seguimiento anual.

Los objetivos de cada seguimiento son:

Analizar el proceso de implementación.

Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad.

Adaptar o reajustar el Plan.

Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación.

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?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Kairós cumple con la obligación, establecida por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de disponer en la plantilla de al menos con un 2% de trabajadores/as con discapacidad.

Las personas con discapacidad que entran a trabajar en Kairós lo hacen conforme a un plan individualizado de adaptación y aprendizaje del puesto de trabajo.

Por otro lado, Kairós promueve el centro especial de empleo Kentrikés.
<https://www.kentrikes.com/>

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.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Estamos certificados en la Norma SGE 21 (sistema de gestión ética y socialmente responsable). Entre los requisitos de esta Norma están:

Establecer políticas y procedimientos para asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<https://foretica.org/soluciones/sge21/>

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

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 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.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 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.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 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.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 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.

- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Seguimos colaborando con la asociación Síndrome de Rett. Desde el centro ocupacional y de atención de día se han elaborado gratuitamente jabones y otros pequeños productos que dicha entidad ha puesto a la venta para financiar su actividad. También se ha colaborado con varios colegios de primaria realizando actividades de sensibilización sobre la diversidad y la discapacidad.

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

Con la asociación Síndrome de Rett (Delegación de Zaragoza) y colegios de educación primaria.

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

Durante el curso escolar se realiza la actividad de sensibilización en colegios de educación infantil y primaria (1 y 2) a petición de los centros escolares. La media es 1 ó 2 sesiones mensuales. Por otro lado, para la asociación Síndrome de Rett se hacen un par de campañas: Navidad y Primavera.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Kairós es una entidad social nacida en Aragón y localizada aquí, todos nuestros proyectos sociales están contextualizados aquí. Nuestra actividad está muy marcada e influenciada por el entorno y nuestra realidad.

Acciones que realizamos: sesiones formativas y divulgativas sobre tradiciones y costumbres de Aragón, excursiones/visitas a lugares de interés de Aragón (pueblos, museos, etc...). Actuaciones musicales de folklore Aragonés. Programas vacacionales en el Pirineo Aragonés.

Celebración e interpretación de las festividades locales y autonómicas (San Valero, Cincomarzada, San Jorge).

Estas actividades se realizan en nuestros dos centros ocupacionales y de atención de día dirigido a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual.

Desde nuestro club de tiempo libre se organizan jornadas de juegos tradicionales aragoneses.

Kairós participa en proyectos e iniciativas europeas Erasmus +, manteniendo encuentros y contactos con diversas entidades europeas. Uno de los objetivos de estos proyectos es el intercambio cultural. Dependiendo del formato del encuentro se preparan actividades en esta línea (por ejemplo; en colaboración con gozARTE una actividad cultural por todo el casco histórico de Zaragoza, visitas y excursiones a lugares de interés).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Las actividades van dirigidas a jóvenes y adultos con discapacidad intelectual de nuestros dos centros ocupacionales y de atención de día. En las programaciones anuales se planifican las siguientes actividades:

Conciertos didácticos de música tradicional aragonesa. Contamos con la colaboración del grupo zaragozano de música tradicional: La Marca de Ifigenia, que nos ofrece actuaciones musicales didácticas en las que se explicaban diferentes instrumentos aragoneses. Mario Gros, profesor de gaita aragonesa (https://es.wikipedia.org/wiki/Mario_Gros), es uno de los músicos que ha participado en estos conciertos didácticos. También se colabora con el grupo de jota Cesaragusta para este tipo de actividades.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Estas actividades se realizan a lo largo del año, algunas coincidiendo con momentos puntuales, por ejemplo en diciembre la Tronca de Navidad, por San Valentín se recuerda la Leyenda de los Amantes de Teruel, el programa vacacional en el pirineo aragonés en verano, etc...

Las fechas de los encuentros de los proyectos europeos varía según la calendarización de las acciones.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/15662-Kairos>

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

Todos los proyectos y servicios de la entidad tienen como horizonte los ODS. En las reuniones de equipo de estos proyectos y servicios se realiza esta labor de sensibilización y concienciación; cómo el trabajo que se realiza está contribuyendo a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible.

¿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

Kairós cuenta con un departamento de calidad en el que comprende la implantación, seguimiento y evaluación de las Normas ISO 9001. ISO 14001, UNE 93200 Carta de Servicios Formación, SGE 21, RSA y RSA + e integración de los ODS en la actividad de la cooperativa.

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades

que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Todos los proyectos y servicios de la entidad tienen como horizonte los ODS. En las reuniones periódicas de los equipos de trabajo de los proyectos se realizan: análisis y evaluación de oportunidades, riesgos, puntos de mejora, logros conseguidos, ? el resultado puede suponer la implantación de nuevas tecnologías, acciones formativas para adquirir nuevas competencias, realización de nuevas actividades...

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

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿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

Kairós desde su creación está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, desarrollando Proyectos para responder a las necesidades sociales, formativas y laborales de personas de cualquier edad, procedencia o realidad.

ODS 1. Fin de la pobreza: Caixa Proinfancia, Pisos de Autonomía, Mi Casa.

ODS 3. Salud y bienestar: Pisos de Autonomía. Casas de Acogida.

ODS 4. Educación de calidad: Caixa Proinfancia, Prevención e Intervención Educativa con Menores en Situación de Riesgo y/o Exclusión Social. Casas de Acogida. Formación Desempleados. Programas Experienciales.

ODS 5. Igualdad de género: Plan de Igualdad. Protocolo frente al acoso laboral, acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al trato discriminatorio y violencia en el ámbito laboral. Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral en el Ámbito LGTBI.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico: PIMEI. PAMUR. PEJ. Proyecto ALIANZA. Proyecto LABORKADI. SEISOL. Agencia de Colocación. Formación Desempleados. Programas Experienciales. Programa Integral para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción para personas con discapacidad. Centro Especial de Empleo Kentrikés.

ODS 10. Reducción de las desigualdades: Aula de Educación de Personas Adultas. Centro de Día y el Centro Ocupacional ?Kairós?. Centro Ocupacional ?La Nave?. Creativity with MBCT. Zona Joven.

Pisos de Autonomía. Mi Casa. C.T.L. Kambalache. Aragón Incluye. Abierto por Vacaciones.

ODS 13. Acción por el clima: Plan de racionalidad del gasto corriente. ISO 14001.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos: Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad CERMI-Aragón. Federación de Asociaciones de Educación de personas Adultas (FAEA).

Plena inclusión Aragón. Red Aragonesa de Entidades Sociales.

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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?

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

En caso afirmativo, información adicional

Kairós dispone de un departamento de comunicación que gestiona la información tanto interna como externa de la entidad. Como hemos comentado, todos los proyectos y servicios de la cooperativa tienen como horizonte los ODS. En esta línea, las actividades que se realizan se comunican a los grupos de interés por medio de: redes sociales, página Web... invitando a la participación y a su difusión.