

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

**SOCIEDAD SAN VICENTE DE PAUL. CONSEJO
ZONA DE ZARAGOZA**
CIF:G28256667
C/San Pablo nº:42.
50003 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

03/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

7

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 Sociedad San Vicente de Paul (SSVP) facilita el bienestar de su plantilla acompañándola en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y su vida familiar. En este sentido, la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre hombres y mujeres en la organización. Consideramos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, una herramienta básica de gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de nuestra plantilla.

Las medidas de conciliación que ha adoptado el Consejo de Zona de Zaragoza (CZZ) son:

- 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.).
- 5.Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6.Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 7.Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

El Plan de Conciliación está registrado en nuestro Código ético y de Conducta y se comunica a la plantilla a través del manual de bienvenida que se entrega a los trabajadores y las trabajadoras en el momento de su incorporación al equipo.

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

Valoramos nuestro Plan de Conciliación, a través de la encuesta anual de clima laboral y de las entrevistas anuales de evaluación que la coordinadora tiene con cada trabajador/a. En la encuesta de Clima laboral, la plantilla valora la conciliación a través de cuatro ítems:

- Cooperación y apoyo de la dirección
- Cooperación y apoyo de mis compañer@s
- Conciliación con mi vida familia.
- Facilidad para aportar ideas y sugerencias.

En la entrevista anual de evaluación, se analizan las necesidades personales de cada trabajador/a y se consensuan las medidas concretas de conciliación para cada caso, remarcando la flexibilidad de estas medidas si las circunscritas cambian a lo largo del año.

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

La entidad evalúa el Plan de Conciliación, a través de los resultados de la encuesta anual de clima laboral y de las entrevistas anuales de evaluación que la coordinadora tiene con cada trabajador/a. En la encuesta de Clima laboral, evaluamos la conciliación a través de tres ítems, en una escala de 0 a 10. Los resultados obtenidos en 2023 fueron:

- Cooperación y apoyo de la dirección: 9,67
- Cooperación y apoyo de mis compañer@s: 8,67
- Conciliación con mi vida familiar: 9,33
- Facilidad para aportar ideas y sugerencias: 9,67

La evolución en los últimos tres años, de los datos obtenidos en las encuestas es positiva y siempre se ha superado el objetivo establecido (8,5)

	2021	2022	2023
COOPERACION Y APOYO DE LA DIRECCIÓN	9,14	10,00	9,67
COOPERACIÓN Y APOYO DE MIS COMPAÑEROS	8,86	9,67	8,67
CONCILIACION CON MI VIDA PERSONAL	8,57	9,33	9,33
FACILIDAD PARA APORTAR IDEAS Y SUGERENCIAS	9,43	9,33	9,67

En la entrevista anual de evaluación, se analizan las necesidades personales de cada trabajador/a y se evalúan las medidas concretas de conciliación. El seguimiento de la efectividad de las medidas de conciliación es continuo a través de la comunicación directa

del equipo con la coordinadora. Cuando una persona tiene una necesidad personal nueva, lo comenta de manera inmediata con la coordinadora para adoptar las medidas oportunas (ajuste de horario, días de permiso, acumulación de horas., etc)

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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

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.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

La organización no dispone de otras medidas de flexibilidad horaria.

¿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

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

La organización no dispone de otras medidas de movilidad geográfica.

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 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.
- 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.

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

La organización no dispone de otros beneficios sociales.

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

- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 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?

Posibilidad de guardar los permisos legales para disfrutarlos más adelante o añadiéndolos a las vacaciones.

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.

file:///C:/Users/COORDI~1/AppData/Local/Temp/pid-6732/Registro y Dep%C3%B3sito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad1.mhtml
Localizador: US52JF76

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.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, queda recogido en el artículo XI de dicho Plan. El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad, nos permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permite la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de SSVP. Este sistema de control aporta información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los

resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género. Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Junta Directiva, Dirección, Comisión de Seguimiento, plantilla, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del I Plan de Igualdad.

Seguimiento: La Comisión de Seguimiento se reúne de forma semestral. Junto a la convocatoria de la Comisión, se facilita un informe semestral en el que se irán recogiendo los resultados y el nivel de implementación del plan. Los informes harán referencia a la situación actual de SSVP y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados. Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de SSVP en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación: La evaluación intermedia se realizará en el segundo semestre de 2024. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el segundo semestre del año 2026, siendo este el último semestre de vigencia del I Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II Plan de Igualdad. Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales, documentación elaborada, materiales audiovisuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

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 implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo.

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.

A nivel internacional la SSVP participa como miembro asociado de la UNESCO y como consultor especial en el Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC). Asimismo, forma parte del Movimiento Católico Mundial por el Clima y está alineada con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos en la Agenda 2030 por las Naciones Unidas. Es, además, socio fundador de la Plataforma del Voluntariado de España. A nivel local somos miembros de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado.

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

- 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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.
- 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.
- 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.).
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen 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?

Al ser la SSVF una entidad social, lógicamente todas nuestras actuaciones se enmarcan dentro de la acción social: desarrollo de distintos itinerarios (tanto de acompañamiento, como de inserción social y laboral), ayudas de urgencia, etc.

Además nuestra base social está formada por "Conferencias". Una Conferencia es un grupo de personas que se reúnen libre y voluntariamente, para vivir su cristianismo en comunidad y ayudar espiritual, moral, social y económicamente a las personas más vulnerables.

El Consejo de Zona de Zaragoza, lo forman en la actualidad 9 Conferencias en las que participan 82 personas voluntarias (62 mujeres, 20 hombres) que nosotros llamamos "consoci@s". Además, para el desarrollo de las actuaciones de nuestra obra social, contamos con un equipo de 57 personas voluntarias (42 mujeres, 15 hombres) que nos ayudan en las siguientes tareas:

- Talleres de artesanía en los que confeccionan artículos para nuestros mercadillos.
- Asistencia a ferias y atención en puntos de venta.
- Impartición de charlas/talleres monográficos.
- Recepción de usuari@s en el Centro de Recursos, así como apoyo al transporte y distribución de alimentos.
- Apoyo en tareas administrativas.

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

Además de la acción social propia de la entidades, realizamos trabajo en red con otras entidades del tercer sector. En la actualidad tenemos convenios de colaboración con 9 entidades (Hijas de la Caridad. Grupo scouts, Fundación la Caridad, Fundación el Tranvía, Fundación San Ezequiel Moreno, Fundación Federico Ozanam, Acción Familiar Aragonesa, Hogar San José, Grupo la Bastilla.) con las que trabajamos de manera coordinada.

Además durante el 2023 hemos trabajado con 309 derivaciones de 37 entidades: AFA, ACISJ-INVIA , Albergue municipal, Aldeas Infantiles, Banco de Alimentos, Cáritas, Fogaral, Casa de la Mujer, Casa de las Culturas, CEPYME, Centro Alba, CMSS, CRP Ntra Sra del Pilar, Cruz Roja, Familias Unidas, F ACCEM, F APIP-ACAM, F CEPAIM, F Cruz Blanca, Fundación Mi casa, F El Tranvía, F Federico Ozanam, F San Ezequiel Moreno, F Sopeña, Hermandad del Refugio, Hijas de la Caridad, IASS, INAEM, Médicos del Mundo, Mesa de la Hospitalidad, Obra Social el Carmen, Parroquia del Carmen, Parroquia de San Pablo, Plena Inclusión, SALUD TIEBEL y Yacarandar.

Facilitamos a las empresas que puedan desarrollar sus planes de responsabilidad social corporativa, con nosotras, a través de diferentes actuaciones.

- Donaciones de material: Banco de Alimentos. Grupo San Valero, UNIZAR, Colegio Maristas, Colegio San Rosa, Colegio Escolapios. Cofradía del Prendimiento, Cofradía de la

Humillación, Endesa, ARAME, P&B, Sport Emotions.

- Realización de campañas de recogida de diferentes artículos entre sus trabajadores: Fundación Mapfre, Grupo Onet, BBVA.
- Impartición de charlas y talleres a nuestro alumnado: Caixabank, AICAR-ADICAE, Acción Familiar.
- Cesión de espacios: Grupo San Valero.
- Realización de prácticas de nuestro alumnado: Grupo la Bastilla, Grupo Cachirulo
- Participación de sus trabajador@s/alumn@s/ soci@s en nuestras actividades sociales: Grupo Onet, CPEI San Valero, Zaragoza Club de Fútbol

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

Diariamente. Los equipos de voluntariado están integrados en nuestra actividad diaria, de hecho, no podríamos realizar nuestra labor sin la presencia del voluntariado.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

La principal difusión que hacen de la cultura aragonesa es a través del nuestro curso "Zaragoza Ciudad Amiga", cuyo principal objetivo es acoger a las personas recién llegadas a Zaragoza e informarles sobre los servicios que Zaragoza y España les ofrece en diferentes ámbitos (cultural, social, educativo, sanitario, legal?). El curso tiene una duración de 20 horas con el siguiente contenido:

1. Guía cultural: Geografía. Las instituciones públicas. Derechos y obligaciones. Historia y monumentos. Cultura y tradiciones. Entorno natural.
2. Guía práctica: Páginas de interés general. Asistencia jurídica. Padrón. Residencia y ciudadanía. Empleo. Alojamiento. Ropero y alimentos. Educación. Sanidad.
3. Visitas didácticas: Ruta 1: Zona Mercado central. Ruta 2: Zona Museo Pablo Serrano. Ruta 3: Zona Museo de Ciencias. Ruta 4. Zona Plaza España. Ruta 5: Zona Basílica del Pilar. Ruta 6: Palacio de la Aljafería.

Un objetivo transversal de todas nuestras acciones formativas, es la inserción social del alumnado, por lo que el profesorado introduce, entre el contenido técnico, contenido sociocultural necesario para la inserción de personas de origen extranjero. Además, como acción complementaria de los talleres de Inmersión de sociolingüística y del curso intensivo de español para extranjer@s de verano, se realiza con el alumnado una visita cultural (normalmente al Palacio de Aljafería o al Museo de Historia de Zaragoza).

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Con las personas que asisten a nuestras acciones formativas. que durante el 2023 fueron 264 con el siguiente perfil: mujer (69%). de origen extranjero (94%), en situación regularizada (60%), con edad comprendida entre los 31 y los 65 años (73%) y con estudios postsecundarios (62%).

Durante el 2024 se prevé que el curso de Zaragoza Ciudad Amiga se imparta en 7 ocasiones con una estimación de 84 asistentes, todas ellas de origen extranjero, de habla hispana y en situación no regularizada.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Nuestras acciones formativas se imparten durante todo el año excepto el mes de agosto. El curso de Zaragoza Ciudad Amiga se imparte cada seis semanas aproximadamente.

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

El Consejo de Zona de Zaragoza de la Sociedad San Vicente de Paúl está firmemente comprometido con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización. El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles. Todavía no estamos adheridos al Pacto Mundial de la ONU.

¿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 2. Hambre cero.
- 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 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- 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

Nuestro compromiso con el ODS 1, 2, 3, 10, 16 Y 17, se materializa en el trabajo que realizamos en el Centro de Recursos San Pablo, donde entregamos alimentos a una media de 300 familias desfavorecidas del barrio de San Pablo de Zaragoza. Se realiza una entrega mensual de alimentos no perecederos y alimentos infantiles a aquellas familias que

tienen hijos menores de dos años y de forma quincenal se entrega fruta y verdura fresca para complementar los lotes de comida mensuales. También se entrega de forma puntual, lotes de productos de higiene personal y limpieza que son productos importantes para nuestra vida diaria y que es difícil acceder a ellos desde entidades sociales o banco de alimentos.

Nuestro compromiso con el ODS 4, 5, 8, 10, 11, 12, 16 y 17 se materializa en el trabajo que realizamos en el Centro de Formación San Vicente de Paúl, en donde ofrecemos formación gratuita a personas en situación de vulnerabilidad social, para que puedan acceder al mercado laboral en igualdad de oportunidades que el resto de la población. Impartimos cursos de español para extranjeros/as, de formación para el empleo en los sectores del cuidado de personas dependientes y del sector de la hostelería, formación en competencias clave para que los alumnos/as puedan reincorporarse al circuito de formación reglada y cursos de informática y autonomía digital con el objetivo de reducir la brecha digital, tan evidente y dramática en este sector de la población.

Por otro lado, en nuestra entidad también se recogen acciones y proyectos concretos de contribución al marco de Naciones Unidas. Para visibilizar el trabajo que realizamos partiendo de la base de nuestro compromiso, explicaremos brevemente los proyectos que se realizan desde la Obra Social del Consejo de Zona de Zaragoza, que está compuesta por el Centro Social y de Formación San Vicente de Paúl y el Centro de Recursos San Pablo.

El Centro Social y de Formación San Vicente de Paúl, ubicado en Zaragoza, tiene como objetivo ser un instrumento para la integración sociolaboral de las personas y colectivos en situación de vulnerabilidad social. Debido a la coyuntura actual, el acceso al mercado laboral es cada vez más complicado, situación que se agrava en el caso de los colectivos más desfavorecidos cuyo nivel formativo suele ser muy bajo, por lo que compiten en inferioridad de condiciones en un mercado laboral con una gran demanda y escasa oferta. Cada año formamos a una media de 217 personas. Los servicios que ofrecemos son:

- . Servicio de información y Orientación.
- . Formación sociolingüística.
- . Formación en Competencias Clave.
- . Alfabetización Informática.
- . Formación para el empleo.
- . Bolsa de empleo.

El Centro de Recursos San Pablo, ubicado en Zaragoza, su objetivo es ofrecer ayuda de urgencia a familias y personas en situación de pobreza del barrio de San Pablo, así como ofrecerles herramientas que les permitan mejorar su calidad de vida, su nivel de empleabilidad y recuperar su autonomía vital. Cada año atendemos a una media de 300 familias (900 personas). Los servicios que ofrecemos son:

- . Reparto mensual de lotes de alimentos no perecederos.
- . Reparto quincenal de lotes de fruta y verdura.
- . Reparto puntual de lotes de productos de limpieza y de higiene personal.

- . Plan de Inserción Social.
- . Programa Sembrando mi futuro.

¿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

Dentro del equipo de la SSVP de Zaragoza, la persona que cumple principalmente esta tarea es la coordinadora de la entidad que es quien lidera la integración de los ODS en la organización. El trabajo de desarrollo, se hace de forma conjunta con otros miembros del equipo para aumentar su implicación y que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan y tengan interiorizadas las actuaciones que la entidad realiza para conseguir los objetivos marcados. Este trabajo se realiza a través de los grupos de mejora del que forman parte distintas personas de la plantilla.

¿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

La SSVP tiene un sistema formal y normalizado, que le permite analizar periódicamente las actividades para el logro de sus objetivos y por ende, el impacto que han tenido en los ODS.

Nuestro Plan estratégico 2022-24 , establece las siguientes líneas y objetivos estratégicos:

Línea estratégica 1 (LE1): Conseguir un balance económica anual positivo.

Objetivo estratégico 1 (OE1): Conseguir autofinanciación.

OE2: Buscar nuevas vías de ingresos.

LE2: Dar respuestas eficientes a las necesidades reales de nuestro@s beneficiari@s, trabajador@s y voluntari@s.

OE3: Diseñar nuevos servicios para nuevas necesidades de nuestro@s beneficiari@s.

OE4: Mejorar la situación social y laboral de nuestro@s beneficiari@s.

OE5: Satisfacer las necesidades de nuestros grupos de interés.

LE3: Optimizar todos nuestros recursos.

OE6: Reducir costes.

OE7: Mejorar procesos de trabajo.

OE8: Conseguir la identificación e implicación de la plantilla y el voluntariado con la entidad.

LE4: Aportar valor social a nuestro entorno.

OE9: Visibilizar la labor de nuestra entidad en el territorio.

OE10: Medir el impacto de nuestras actuaciones.

Partiendo del plan estratégico en vigor, se establecen cada año en enero los objetivos operativos anuales de cada área, que también están asociados a los ODS prioritarios. Las reuniones trimestrales de seguimiento de objetivos, sirven para cuantificar y valorar el

grado de consecución de cada objetivo operativos y su impacto en los ODS a los que están asociados.

¿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

identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

La organización ha realizado un análisis de impactos sobre los ODS que le ha servido para priorizarlos e identificar con cuales de ellos se refleja en el trabajo de la entidad. Algunas de las acciones que forman parte del Plan de Acción de los ODS están definidas como "buenas prácticas". Estas son:

ODS 2: HAMBRE CERO

Título de la buena práctica: Reparto de alimentos básicos en el barrio de San Pablo (Zaragoza)

Descripción:

El Centro de Recursos San Pablo tiene como objetivo principal ofrecer ayuda de urgencia y entrega de productos de primera necesidad a familias y personas en situación de pobreza del barrio de San Pablo, así como ofrecerles herramientas que les permitan mejorar su calidad de vida, su nivel de empleabilidad y recuperar su autonomía vital.

Uno de los principales servicios del Centro de Recursos es el reparto de alimentos de primera necesidad, cuyo objetivo es evitar la malnutrición asegurando el acceso a una alimentación variada a aquellas personas que están en situación de pobreza y recurriendo a agricultores y productores de cercanía para favorecer el sistema productivo de la zona e impulsar el desarrollo local.

Nuestro compromiso desde la Sociedad San Vicente de Paúl, con el hambre cero, tal como se recoge en el ODS2, es trabajar junto al Banco de Alimentos de Zaragoza para poder proporcionar a las personas en situación de pobreza del barrio de San Pablo, lotes mensuales de alimentos básicos que ayuden a reducir el hambre.

Durante el 2023, repartimos un total de 143.444 Kg de comida, atendiendo a 1352 personas.

ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Buena práctica: Programa Sembrando Mi futuro

Nuestra experiencia con el trabajo de familias en situación de exclusión social, nos ha permitido detectar que existe un colectivo en el que la pobreza no solo está cronificada, sino que además se hereda de generación en generación. En este grupo las tasas de

abandono escolar son muy altas. La única vía que conocemos para romper con este círculo vicioso es la educación y la formación de los niños/as y jóvenes, por lo tanto debemos trabajar por fomentar su escolarización y poner en marcha medidas que ayuden a reforzar su motivación por formarse, evitando así la cronificación de la pobreza.

Con este objetivo pusimos en marcha el programa Sembrando mi futuro? compuesto por actuaciones destinadas a intentar combatir el abandono escolar. En esta buena práctica destacamos al actuación el Premio de notas, en el que aquellos niños/as y jóvenes que han terminado el curso con una nota media superior al notable, obtienen una tarjeta que pueden canjear en un centro comercial para que la disfruten y hagan uso como forma de premio y reconocimiento a todo el esfuerzo que han ido realizando durante el curso escolar.

Además, a lo largo del siguiente curso académico, realizamos una labor de acompañamiento con estos niños y niñas ayudando a sus padres a sufragar los gastos derivados de la actividad académica, que no están cubiertas con becas ni ayudas oficiales, como puede ser la compra material especializado, pago de tasas escolares, actividades extraescolares, etc.

El objetivo principal de esta actuación es reducir la desigualdad de oportunidades entre los menores que provienen de familias con rentas medias o altas, con aquellos que provienen de familias con escasos recursos económicos y les dificulta el poder desarrollar con normalidad su labor académica.

Este compromiso va ligado al ODS 10, reducción de las desigualdades, en el que la Sociedad San Vicente de Paúl de Zaragoza trabaja diariamente en promover la inclusión social de estos niños y niñas para que puedan seguir formándose y en un futuro puedan alcanzar con éxito su inclusión en el mercado laboral.

Durante el año 2023, participaron en este programa 141 chicos y chicas.

ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

Buena práctica: Segunda oportunidad educativa

El acceso a sectores laborales que hasta ahora estaban siendo ocupados por personas con escasa formación, se ha vuelto mucho más exigente. Este es el caso, de los puestos de auxiliares en residencias, que desde el año 2015 en Aragón, para poder optar a ellos, es necesario estar en posesión del certificado de profesionalidad "Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones". Para obtener este certificado es necesario haber finalizado la Educación Secundaria Obligatoria, o en su defecto las competencias clave N-2 de lengua y matemáticas.

La Sociedad San Vicente de Paúl, da respuesta a la creciente demanda de persona que desean obtener estas competencias clave, a través de cursos que ayudan a nuestro alumnado a superar con éxito las pruebas libres de los módulos formativos N-2: Comunicación en lengua castellana N-2 y Matemáticas N-2, ofreciéndoles así una nueva oportunidad educativa que les permita acceder a programas de calificación profesional.

Existe un perfil de personas, cuyo nivel formativo de base es insuficiente para poder presentarse a corto/medio plazo a las pruebas libres, por lo que necesitan cursos más prolongados. Por este motivo, en el 2015, iniciamos una nueva línea formativa de competencias clave N-1.

Nuestro objetivo es poder proporcionar cursos de preparación de dichas competencias de forma gratuita en condiciones de igualdad a aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad social, que desean seguir estudiando en el sistema reglado y

poder acceder a cualificaciones profesionales que le abran la puerta al mercado laboral en mejores condiciones, optando a un puesto de trabajo digno.

Este compromiso va ligado al OBD 4, educación de calidad, en el que ofrecemos oportunidades de formación gratuitas y aprendizaje continuo a nuestro alumnado para que mejoren sus competencias académicas para retomar su camino formativo, dentro de los circuitos de formación reglada que les habilite para poder desempeñar un trabajo digno.

Durante el 2023, realizaron estos cursos 74 personas, y obtuvieron las competencias 42.

ODS 1: FIN DE LA POBREZA

Buena práctica: Programa de Inserción Social:

El objetivo de este programa es motivar y orientar a los/as usuarios/as del Centro de Recursos San Pablo que no pueden acceder a los cursos de formación reglados, así como ofrecerles herramientas para la mejora de sus competencias y habilidades sociales y personales.

El programa consiste en la impartición de charlas y talleres monográficos de corta duración (de 2 a 8 horas) relacionados con temas que permitan mejorar la calidad de vida de los asistentes (sanidad, nutrición, salud mental, autoestima, gestión de emociones, educación, alquiler de la vivienda, uso de pantallas, economía doméstica)

La coordinadora y la trabajadora social, diseñan el programa anual de inserción social, determinan el número de acciones a realizar, su contenido, buscan a las personas/entidades encargadas de impartir la charlas y talleres y establecen el calendario de ejecución. Quince días antes de la impartición de una acción formativa, la trabajadora social informa de la misma en el Tablón de anuncios del Centro de Recursos y organiza el proceso de inscripción. La participación en el Programa de Inserción Social es voluntaria, pero el día de la impartición de los cursos, se controla la asistencia a las mismas. El hecho de participar en este programa, permite participar en otras campañas realizadas en el Centro de Recursos.

Lo que se busca es una implicación de las personas que recogen alimentos en el Centro de Recursos de San Pablo es su propio itinerario social y que puedan tener oportunidades de mejorar sus habilidades sociales y competencias personales. Que dispongan de la información necesaria para acceder a recursos y servicios para reducir su situación de vulnerabilidad e impulsar la cooperación y redes.

Este compromiso va relacionado directamente con el ODS 1, Fin de la pobreza, porque facilitamos el acceso a cursos y talleres que satisfagan las necesidades de las personas en situación de exclusión social, que a su vez se generen redes de apoyo, todo ello, adquiriendo competencias sociales y personales.

Durante el 2023, participaron en este programa 146 personas.

ODS 5: IGUALDAD DE GENERO

Buena práctica: Taller de Inmersión sociolingüística:

Hemos detectado unas necesidades sociolingüísticas específicas entre el colectivo de mujeres de origen árabe que, a pesar de llevar varios años en España, tienen un total desconocimiento del idioma español, circunstancia que les impide su integración sociolaboral. Se trata de un colectivo con poca capacitación laboral y al que unas clases de idiomas al uso no motivan demasiado. Desde la Sociedad San Vicente de Paúl hemos utilizado un planteamiento diferente para diseñar un modelo alternativo a las clases de idioma tradicionales que tan poco resultado tienen con este colectivo, poniendo en el centro

del aprendizaje los intereses vitales de las alumnas, más allá de un contenido gramático.

El contenido del programa se basa en otorgar centralidad a valores y capacidades como: el cuidado de ellas y de su entorno familiar, la empatía, la autonomía personal, la autoestima, el empoderamiento y la participación. Sus objetivos específicos son:

- Fomentar la autoestima y el empoderamiento a mujeres que, a pesar de llevar muchos años en España, su desconocimiento del idioma español, les impide ser autónomas e independientes.
- Que entiendan los beneficios personales que pueden obtener al ser miembros activos de la sociedad.
- Despertar su interés por el idioma español y hacerles entender que es una herramienta imprescindible en su proceso de inserción en la sociedad española.

Consiste en una acción formativa presencial compuesta de 6 módulos formativos de duración variable, con un total de 18 horas lectivas, con el siguiente contenido:

- Buenas prácticas en la compra.
- Buenas prácticas en el médico.
- Qué comer y cómo comer.
- Buenas prácticas en el colegio.
- Cuidados del cuerpo. Higiene postural.
- Derechos y deberes de las mujeres en España.

Con el proyecto que presentamos, pretendemos contribuir a la igualdad de género (ODS5), dotando a mujeres en situación de vulnerabilidad social, de recursos fundamentales que les permitirán eliminar obstáculos clave y potenciar su integración social y cultural plena en la sociedad actual.

Durante el 2023 el taller se impartió en 2 ocasiones, participando en los mismos 25 mujeres.

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO:

Buenas prácticas: Plan de Conciliación SSV-P-CZZ

La Sociedad San Vicente de Paúl de Zaragoza cuenta con un Código de Conducta en el que aparece su compromiso con la conciliación de su plantilla. El objetivo es facilitar el bienestar de su equipo, acompañándole en los conflictos que puedan surgir entre su vida profesional y familiar. Desde la entidad se considera la conciliación una condición básica para trabajar en la igualdad entre hombres y mujeres de la organización, a la vez que una herramienta básica de gestión de los recursos humanos, ya que permite aprovechar todas las potencialidades de su plantilla.

Las medidas adoptadas por el Consejo de Zona de Zaragoza son:

- . Horario flexible de entrada y/o salida.
- . Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- . Distribución personalizada de la jornada laboral (autonomía para organizar sus tareas).
- . Jornada intensiva los viernes y/o en determinadas fechas del año (Navidad, Semana Santa, adaptación a los horarios y jornadas escolares, meses de verano, etc.)
- . Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más el número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- . Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- . Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

En definitiva, este compromiso va ligado al ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, al estar nuestra organización fielmente responsabilizada en ofrecer a tod@s

nuestr@s trabajadores y trabajadoras, un empleo digno con condiciones decentes, que, además, facilite su bienestar y les proporcione las herramientas adecuadas para equilibrar su vida laboral y la personal.

En 2023, el nivel de satisfacción de la plantilla con el plan de conciliación es de 9,33 sobre 10 (datos obtenidos de la encuesta de clima laboral)

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

Buena práctica: DISTRIBUCIÓN Y ACCESO A FRUTA Y VERDURA:

Desde el Centro de Recursos San Pablo se hace entrega de lotes de alimentos a las familias en situación de exclusión social del barrio de San Pablo de Zaragoza. Estos lotes de comida se entregan de forma mensual en cuanto a los alimentos no perecederos y de forma quincenal, la comida fresca, la fruta y la verdura.

El objetivo principal del trabajo del Centro de Recursos del barrio de San Pablo es proporcionar alimentos para paliar las necesidades básicas de alimentación de las familias. Por ello, comenzamos a colaborar con el Banco de Alimentos de Zaragoza en diferentes programas, como son el FEAD, programa europeo que proporciona alimentos no perecederos. El Banco Seco, que depende directamente del Banco de alimentos de Zaragoza que proporciona alimentos no perecederos básicos que complementan los lotes de comida del FEAD. Y el FEGA, programa que viene del Gobierno de Aragón, que está destinado a proporcionar fruta y verdura frescas.

Nuestra adhesión al programa del FEGA se fundamenta en el convencimiento de que es necesario proporcionar alimentos saludables a las familias, que puedan acceder a ellos, ya que cada vez más los precios de estos productos se están elevando, siendo inalcanzable para muchas personas el poder tomar 5 raciones al día de fruta y verdura.

Nuestro compromiso es ofrecer alimentos saludables a las personas del barrio de San Pablo de Zaragoza y que tengan a su alcance alimentos saludables para que las familias puedan desarrollar rutinas y buenos hábitos alimenticios y prevenir enfermedades cardiovasculares en el futuro, especialmente la obesidad y el sobrepeso.

Por eso, nuestro proyecto de entrega de alimentos frescos de fruta y verdura, está alineado directamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente con ODS3 Salud y Bienestar.

Durante el 2023 se repartieron un total de 38.923 Kg de fruta y verdura fresca.

ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS:

Buena práctica: Curso Zaragoza Ciudad Amiga

Ante el fenómeno de la inmigración que estamos viviendo en los últimos tiempos en nuestro país, desde nuestra organización trabajamos para ofrecer respuesta y ayuda a aquellas personas que deciden dejar sus vidas para comenzar de cero en un nuevo país. Ante las necesidades que detectamos de este colectivo, ofertamos una acción formativa llamada Zaragoza ciudad amiga cuyo objetivo acoger a las personas recién llegadas, ofrecerles información y orientación sobre recursos y servicios que dispone nuestra ciudad para facilitar su participación en la sociedad española en igualdad de oportunidades que el resto de la ciudadanía.

Se trata de una acción formativa de 20 horas de duración con el siguiente contenido:

1. Guía cultural: Geografía. Las instituciones públicas. Derechos y obligaciones. Historia y monumentos. Cultura y tradiciones. Entorno natural.
2. Guía práctica: Página de interés general. Asistencia jurídica. Padrón. Residencia y

ciudadanía. Empleo. Alojamiento. Ropero y alimentos. Educación. Sanidad.

3. Visitas didácticas: Ruta 1: Zona Mercado central. Ruta 2: Zona Museo Pablo Serrano. Ruta 3: Zona Museo de Ciencias. Ruta 4. Zona Plaza España. Ruta 5: Zona Basílica del Pilar. Ruta 6: Palacio de la Aljafería.

Nuestro compromiso con la sociedad es poder ser una institución eficaz, responsable y transparente que acoge a todas las personas que se encuentran en un estado de vulnerabilidad y ofrecer aquellos recursos y servicios que puedan paliar o reducir su situación de vulnerabilidad, promoviendo la justicia social.

Durante el 2023, se impartió este curso en 7 ocasiones, participando en el mismo 72 personas

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Buena práctica: PROGRAMA DE ALIANZAS SSVP:

Tanto nuestro propósito, como nuestra visión, se dirigen a hacer de nuestro entorno más cercano, un lugar más justo. Esta es nuestra contribución a la comunidad. Nuestra estrategia está diseñada para contribuir a hacer una sociedad más justa a través de la inserción sociolaboral de las personas en vulnerabilidad social. Somos conscientes de lo ambicioso de este objetivo y de que, para poder alcanzarlo, necesitamos relacionarnos con otros grupos de nuestro entorno a tanto a nivel profesional (otras entidades del tercer sector) como a nivel social (otras entidades organismos personas de forman parte de nuestro ecosistema). Nuestra relación con otras entidades se traduce en nuestra participación activa en redes y en la firma de convenios de colaboración.

La participación activa en redes y grupos de trabajo, no solo nos permite tener información real sobre nuestro entorno, sino también identificar oportunidades de mejora, innovación y pensamiento disruptivo. Hemos querido participar en las siguientes redes porque compartimos sus valores y apoyamos el trabajo que realizan de cara a conseguir una sociedad más justa, solidaria y participativa.

- Red Aragonesa de Inclusión.
- Coordinadora Aragonesa de Voluntariado.
- Foro de la Inmigración: Comisión de Inclusión.
- Consejo de salud San Pablo: Grupo de trabajo de brecha digital
- Mesa diocesana de lo social.

La sociedad San Vicente de Paúl siempre ha trabajado en red para optimizar los recursos ya existentes en nuestra sociedad. En la actualidad tenemos vigentes los siguientes convenios de colaboración con entidades del tercer sector.

- Grupo Scouth Cachimalla.
- Fundación La Caridad.
- Hogar San José.
- Fundación Canfranc
- Hijas de la Caridad
- Fundación San Ezequiel Moreno
- Grupo la Bastilla.
- Acción Familiar Aragonesa.
- Fundación Federico Ozanam.

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

Cuando una persona se incorpora al equipo, se le entrega, como parte del proceso de bienvenida, una copia del Plan estratégico en el que aparecen las líneas estratégicas, los objetivos estratégicos y los ODS asociados a ellos.

Partiendo del plan estratégico en vigor, se establecen cada año en enero los objetivos operativos anuales de cada área, que también están asociados a los ODS prioritarios. Las reuniones trimestrales de seguimiento de objetivos, sirven para cuantificar y valorar el grado de consecución de cada objetivo operativos y su impacto en los ODS a los que están asociados.

Desde la entidad se ha establecido un cuadro de mando que nos ayuda a tener claros cuales son los objetivos de cada área de la entidad y visualizar de una forma clara cuales son las actuaciones de cada una de ellas. En este documento se va completando el nivel de consecución de cada uno y se puede evaluar de una forma rápida si el objetivo se está consiguiendo o no.

Este cuadro de mando se muestra y completa en cada una de las reuniones trimestrales que el equipo al completo tiene y se van tratando en todas las áreas. Esto conlleva que los trabajadores y trabajadoras de la organización conozca de primera mano el nivel de consecución, propuestas para su correcto cumplimiento y la posterior evaluación de los mismos. Se pretende medir el impacto de nuestras actuaciones y valorar si son las adecuadas o no.

Nuestro compromiso con los ODS también se hace visible en nuestra memoria anual de actividades, a la que se puede acceder a través de nuestra página web (www.zaragoza.ssvp.es)