

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN GENS HORIZONTE XXII

CIF:G99308579

Paseo Constitución, 8 - Centro Bostón
50008 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

1

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.

De la adaptación de los horarios y condiciones laborales depende que se pueda llevar a cabo un proyecto con el personal adecuado o no sobre todo los que se hacen con la participación del voluntariado. Como expertos en RSC, a nivel interno, incluimos la conciliación como una de las bases de nuestra gestión en todas nuestras áreas de trabajo y estamos pendientes de las necesidades de nuestro personal, voluntarios y colaboradores, Para Gens XXII es prioritario establecer un buen clima laboral y de cooperación.

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

En Gens XXII tenemos y desarrollamos proyectos propios, no somos intermediarios ni a nivel recaudatorio ni participativo para terceros, lo que nos permite tener un control total de la marcha de nuestras actividades y de nuestros RRHH. Sólo en casos puntuales hacemos proyectos colaborativos.

De las encuestas de satisfacción de cliente/usuario/beneficiario y de los organismos financiadores y donantes, del personal y de los voluntarios obtenemos información muy valiosa para la mejora de la calidad de nuestros servicios.

Existe un feedback continuo entre la entidad y nuestros grupos de interés, se recopila y clasifica toda la información recibida de una manera adaptada al funcionamiento o a la clase de relación que tenemos con cada uno de ellos.

Además de los formularios de encuesta también realizamos encuestas verbales y a través de cualquiera de los medios de comunicación utilizados: correo electrónico, mensajería instantánea, teléfono, videoconferencia...siempre adaptándonos al medio más adecuado para cada grupo de interés.

Es muy importante para nosotros conocer al día las necesidades y las opiniones de nuestros stakeholders ya que de ello depende el éxito y el impacto positivo de nuestros proyectos.

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

Hacemos un informe anual del que se hace un seguimiento en las dos asambleas anuales de nuestra entidad. Las medidas a tomar y los cambios se van recopilando por los miembros de la junta directiva, se presentan en las reuniones de dicha junta y se acuerdan en las asambleas.

Si hay alguna propuesta de mejora o cambio necesario para un mejor funcionamiento la junta considere positiva implantar para y de mejora es éste órgano tiene la facultad de valorarla e implantarla y luego trasladarla a la asamblea para su valoración.

También compartimos información e impresiones de nuestra experiencia con nuestras entidades colaboradoras, lo que supone la incorporación de nuevas ideas de mejora.

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

Somos una entidad muy pequeña por lo que la gestión es sencilla y no necesita de grandes estudios o sistemas de gestión para la implantación de la igualdad.

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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

- Primar el teletrabajo.
- Adaptación del horario para una total conciliación.
- Reuniones de empresa en horario laboral de mañana o consensuadas, nunca en horario más allá de las 18:00.
- Eliminación de las cenas y comidas de trabajo.
- Respeto y separación de la vida personal y laboral de la plantilla y del voluntariado.
- Permiso especial para atender el cuidado de un hijo/hija menor de edad o familiar a cargo por enfermedad que requiera cuidados en el domicilio u hospital o por asistencia a consulta médica.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

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

- Elección de los proyectos Erasmus+ en los que participar ya que requieren de desplazamientos frecuentes de más de tres días al extranjero.

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

- 3. Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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.
- 14. Otros

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

Las medidas 1, 2 y 10 no se aplican en este momento por no tener trabajadores con hijos menores a cargo que necesiten de éstas para la conciliación.

Se revisan según necesidades y actividad de la entidad. Continuamos con la de no incluir los fines de semana en los desplazamientos por trabajo.

¿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).
- 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?

Las medidas 1, 2 y 3 no se aplican en este momento por no tener trabajadores con hijos menores a cargo que necesiten de éstas para la conciliación.

La flexibilidad en la organización del trabajo es la medida más implantada..

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.

Al ser una entidad con menos de 50 trabajadores no tenemos implantado un plan de igualdad aunque sí una serie de medidas que en caso necesario darían lugar a un Plan de Igualdad.

Existen planes que garantizan la igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias.

Como expertos en RSC, a nivel interno, incluimos la igualdad en todas nuestras áreas de trabajo. Se trabaja específicamente en nuestro departamento de asesoramiento y formación en RSC, y en los programas formativos de Coaching de Empoderamiento y Liderazgo.

Todos los integrantes de nuestra asociación tenemos interiorizada la Igualdad de oportunidades y no discriminación por lo que se traslada automáticamente a todas nuestras actividades. Es una condición indispensable para formar parte del equipo.

En ningún caso se discrimina la participación en ninguna acción ya sea laboral o voluntaria por sexo, condición social, religión...etc.

También está recogida en nuestro código ético la garantía de la igualdad de oportunidades

y no discriminación a todos los niveles.

A nivel externo está incluida de manera transversal en todos nuestros proyectos y además participamos y colaboramos en acciones de sensibilización y formación para su difusión y aplicación.

El ejemplo de gestión responsable es nuestra mejor herramienta en este campo.

En cuanto al registro retributivo nos regimos por las retribuciones establecidas por la Comisión Europea para los Proyectos Erasmus+ que por supuesto garantizan la igualdad tanto entre hombres y mujeres como en puestos de trabajo equivalentes.

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 junta directiva hace el seguimiento pero como ya hemos comunicado antes, en nuestra organización tenemos interiorizada la igualdad de oportunidades y nunca hemos tenido que hacer ninguna corrección ya que nunca hemos tenido ningún conflicto ni reclamación en este sentido.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

No es un plan concreto. En nuestra organización no hay ningún tipo de discriminación, la selección se hace única y exclusivamente teniendo en cuenta las capacidades del voluntario/trabajador/colaborador para desarrollar las tareas a realizar. Se favorece la inclusión de estas personas animándoles a participar en nuestras actividades.

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Plan de Responsabilidad Social del gobierno de Aragón con la obtención del sello RSA+.

Hemos sido y somos parte de varios proyectos europeos en los que se trabaja la Agenda 2030 y los ODS.

Estamos en la Junta General de la Casa de las Culturas de Zaragoza donde compartimos trabajo con otras entidades para dar cobertura al colectivo inmigrante.

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.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 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.
- 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

- 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.
- 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?

Nuestros proyectos comprenden:

- Planes de inclusión sociolaboral con acompañamiento para fomentar la independencia y la autosuficiencia de nuestros usuarios.
- Alfabetización digital con un diseño inclusivo, intergeneracional y con especial atención a la diversidad. Es un proyecto de convivencia para personas de distintas edades e inclusivo

para alumnos con necesidades diversas.

- Planes de empoderamiento femenino con atención a la diversidad.
- Dinamización cultural, difusión de la cultura aragonesa.
- Formación y asesoría de Responsabilidad Social corporativa.

También tenemos un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos, nuestra participación no es esporádica sino que es fruto de sinergias y alianzas estables y prolongadas en el tiempo.

Participamos y formamos parte en proyectos de dinamización social comunitaria y cultural, Son siempre inclusivos, intergeneracionales y con una gestión responsable de la diversidad.

Ejemplos de colaboraciones:

- Con la Academia de las Artes del Folclore y la jota de Aragón como dinamizadores y asesores en Responsabilidad Social.
- Con FUCI Federación de Usuarios Consumidores Independientes (Perteneciente al CES en Madrid) como asesores en Consumo Responsable.
- Dinamizadores y asesores para la Junta de distrito del Barrio de Movera.
- En el Centro de Mayores Laín Entralgo dinamizamos el Club de Petanca.
- Proyecto de dinamización audiovisual "Montemolín Participa" de la Asociación de Vecinos Larrinaga Montemolín.
- Somos ponentes y colaboradores en foros, charlas y talleres organizados por entidades públicas o privadas con un fin social y sin lucro, con preferencia en aquellas de temática de atención a la diversidad y empoderamiento femenino.
- Dinamización social y cultural con la Asociación de Vecinos Aldebarán en el barrio de Valdefierro en Zaragoza.
- Dinamización social y cultural del colectivo de Mayores. Es un proyecto inclusivo en el que los mayores participan en actividades desarrolladas y/o programadas en proyectos europeos Erasmus+ incluidos intercambios internacionales en los que se les forma en conocimiento de idiomas y otras culturas. También participan activamente en la organización de las actividades para la difusión y conocimiento de la cultura española por parte de los partners europeos. Trabajamos con mayores a nivel local en Zaragoza.

Tenemos firmados convenios de colaboración entre los que destacamos los siguientes:

- Convenio de colaboración con la Asociación Orden Monástico-Militar de los caballeros Templarios de Jaime I para la difusión de la cultura del Temple y de Aragón.
- Convenio de colaboración para el intercambio cultural con la Asociación Argelina Emir Abdelkader.
- Convenio de colaboración con Fundación CESTE. En los marcos del Foro de Empleabilidad y del de Voluntariado de la Fundación CESTE; y en el de Responsabilidad Social de GENS XXII. Los citados Foros llevan a cabo actividades de formación, investigación, voluntariado y difusión.
- Convenio de colaboración con INNETICA para nuestros proyectos de Empleabilidad, Voluntariado y de Responsabilidad Social.

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

Colaboramos con las siguientes organizaciones:

- Con los socios a nivel internacional que componen los equipos de trabajo de nuestros los proyectos de los programas de la Unión Europea o libres no suscritos a ningún programa.
- Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo (UNIZAR).

- Casa de las culturas del Ayuntamiento de Zaragoza.
 - Academia de las Artes del Folclore y la Jota de Aragón.
 - Asociación Orden Monástico-Militar de los caballeros Templarios de Jaime I.
 - Asociación Emir Abdelkader.
 - Fundación CESTE.
 - INNETICA.
 - Centro de Mayores Laín Entralgo con el Club de Petanca.
 - Junta de distrito del Barrio de Movera.
 - Asociación de Vecinos Aldebarán en el barrio de Valdefierro.
 - Grupo "Calle a Calle" de fotografía dirigido por el fotógrafo y cineasta José Antonio Duce.
- En general con instituciones públicas y privadas, entidades, profesionales y con todo aquel particular u organización que en un determinado momento esté en línea con nuestra misión y valores

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

Las realizamos a lo largo de todo el año, forman parte de nuestro plan de Responsabilidad Social y calendario de trabajo.

Las acciones de voluntariado tienen asignadas un número de tareas y acciones concretas en las que participa Gens XXII.

La participación se puede ver ampliada según disponibilidad de nuestro personal y voluntarios.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Nuestro proyecto "Social & Arte con la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de UNIZAR consiste en una serie de exposiciones con dinamización y formación asociada cada una de ellas en un tema social de relevancia. Distintos artistas plásticos aportan con sus obras el tema que se esté trabajando en las dinamizaciones. Es una labor de concienciación social fomentando la convivencia, y el respeto a las diferencias. Con una estrategia de transversalización para la concienciación contra el edadismo.

En colaboración con la ACADEMIA DE LAS ARTES DEL FOLCLORE Y LA JOTA DE ARAGÓN, asociación sin ánimo de lucro de profesionales con el fin de preservar su inmenso patrimonio cultural y artístico, participamos en las siguientes acciones:

- Promoción del reconocimiento, protección y difusión a nivel nacional e internacional de la jota aragonesa. para su declaración de Patrimonio Cultural Inmaterial de la humanidad.
- Iniciar los trámites para la regulación oficial de la enseñanza del folclore y la jota de Aragón como formación oficial y homologada..
- Impulsar la creación de la plataforma digital abierta y museo virtual para la gestión y difusión del inmenso patrimonio del folclore y la jota de Aragón.
- Reivindicar su espacio en el ámbito cultural.
- Fomentar la recopilación de la información con técnicas colaborativas implicando al mayor numero de entidades posible y a la sociedad en general.
- Poner los cimientos del legado de la jota para generaciones futuras.
- Fomentar el desarrollo, la innovación y el perfeccionamiento del folclore y de la jota de Aragón.

- Ser los interlocutores y asesores continuos de los representantes políticos y de la Administración en materia de folclore y jota.
- Promover la investigación, el estudio y el intercambio de información sobre esta materia, considerándose además un interlocutor válido con la Administración Pública para el suministro de información en este ámbito.
- Crear sinergias y tejer redes internacionales para el fomento del folclore y la jota de Aragón.
- Organizar la primera edición de los premios anuales de la Academia para el reconocimiento de los representantes más destacados de cada especialidad. y también a trabajos sobre temas de investigación y becas para la ampliación de estudios relacionados con el folclore y la jota, tanto en España como en el extranjero.

En el CENTRO DE MAYORES LAÍN ENTRALGO participamos en la dinamización de su Club de Petanca. para la difusión de su conocimiento y fomentar la práctica de este deporte aragonés en todos los segmentos de edad. Además formamos parte del comité de organización del Torneo de Petanca Interclubes Pedro Laín-Horizonte XXII que reúne a todos los clubes de esta disciplina de los centros de mayores de Zaragoza. Es un torneo abierto, participativo, intergeneracional y solidario con el Plan de Inclusión Socio Laboral de Gens XXII.

Con la JUNTA DE DISTRITO DE MOVERA hemos colaborado en la organización de actividades culturales y como asesores en este campo. También nos apoyan en la consecución de proyectos europeos y participan en las actividades culturales de los mismos.

También participamos de las actividades del GRUPO "CALLE A CALLE" de fotografía, dirigido por el fotógrafo y cineasta José Antonio Duce, hemos sido los organizadores de las exposiciones en Fundación CAI y en el 4º Espacio en Zaragoza, así como de numerosas colaboraciones con entidades y profesionales de distintas ramas.

Todas las acciones en las que hemos participado han estado dirigidas a la difusión, reconocimiento y dignificación a nivel nacional e internacional del trabajo de los profesionales aragoneses o afincados en Aragón pertenecientes a las disciplinas artísticas. En nuestros proyectos europeos, Erasmus +, la cultura aragonesa está introducida de manera transversal. En las formaciones o en la implantación de dichos proyectos que organizamos en Zaragoza incluimos actividades para el conocimiento de la misma. En nuestras participaciones en los países partners de estos proyectos también hacemos difusión de nuestra cultura y valores.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Colaboramos con las siguientes organizaciones y sus colectivos:

- Con los socios y sus usuarios a nivel internacional que componen los equipos de trabajo de nuestros proyectos europeos Erasmus+ o libres no suscritos a ningún programa.
- Nuestro proyecto "Social & Arte con la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo de UNIZAR trabaja con los jóvenes universitarios.
- Academia de las Artes del Folclore de Aragón con el colectivo de los profesionales de la Jota Aragonesa.
- Con la Asociación Orden Monástico-Militar de los Caballeros Templarios de Jaime I

participamos de las actividades culturales como por ejemplo la organización de las charlas sobre la cultura de Aragón.

- Centro de Mayores Laín Entralgo con el Club de Petanca con usuarios mayores de 65 años.

- Junta de distrito del Barrio de Movera, vecinos afincados en este barrio de Zaragoza.

-Asociación de Vecinos Aldebarán en el barrio de Valdefierro, con el colectivo de jóvenes y mayores.

- Grupo "Calle a Calle" de fotografía dirigido por el fotógrafo y cineasta José Antonio Duce, es un grupo abierto a todos los colectivos.

En general con instituciones públicas y privadas, entidades, profesionales y con todo aquel particular u organización que en un determinado momento esté incluido, pueda portar algo o se beneficie de nuestros proyectos.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Las realizamos a lo largo de todo el año, forman parte de nuestro plan de Responsabilidad Social y calendario de trabajo.

Las acciones de voluntariado tienen asignadas un número de tareas y acciones concretas en las que participa Gens XXII. La participación se puede ver ampliada según la disponibilidad de nuestro personal y voluntarios.

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

Nuestra organización es muy pequeña y no disponemos de medios y de RRHH para adherirnos.

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 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

La mayor parte de nuestro trabajo está relacionado con la formación y difusión de la Agenda 2030 y los ODS como expertos en Responsabilidad Social que somos, así que están incluidos directa o transversalmente en todos nuestros proyectos y damos formación para su aplicación y difusión.

Realizamos y participamos en charlas, talleres, formaciones y difusión en redes sociales.

Todas estas acciones están dirigidas a todos los ciudadanos y favorecemos en especial que sean intergeneracionales.

Ejemplos de este compromiso:

- ODS 4 La educación de calidad es uno de nuestros fines principales y lo aplicamos en todas nuestras acciones.
- ODS 5 Participamos en la Escuela de Igualdad de la AVV de Valdefierro.
- ODS 8 Nuestro plan de Inserción Sociolaboral.
- ODSs 10 y 16 Como miembros de la Junta General de la Casa de las Culturas participamos en las actividades organizadas por esta relacionadas con el tema de la interculturalidad y personas migrantes, así como en formación y acciones para la paz como es el caso de la comunicación no violenta.
- ODS 12 Colaboración con FUCI (Federación de Usuarios y Consumidores Independientes) para la formación de los ciudadanos en consumo responsable.
- ODS 17 está presente en todas nuestras acciones ya que dentro de la Responsabilidad somos especialistas en el tejido colaborativo y en establecer redes de contactos sanas y productivas.

¿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

Tenemos una especialista en Responsabilidad Social formada en UNIZAR y sinergias colaborativas con expertos en distintas instituciones y entidades.

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

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

En caso afirmativo, información adicional

Se analizan en cada proyecto que realizamos y también en nuestra actividad diaria.

¿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

ODS 17 Ampliación de la red de contactos de nuestra entidad y de las de nuestros colaboradores.

ODS 4 Diseño de proyectos de formación que engloben de manera transversal la alineación con los ODS y un análisis de los que estén relacionados con cada uno de los proyectos. Formación en los ODS para nuestros stakeholders.

A nivel medio ambiental vamos aumentando las acciones para reducir nuestra huella de carbono en la manera de lo posible como el utilizar medios de transporte compartidos y alojamientos compartidos para nuestros viajes de trabajo.

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?

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

Hay una comunicación directa y fluida con nuestros stakeholders en este sentido, además están involucrados con nosotros en el compromiso, de lo contrario no formarían parte de nuestra red de trabajo.