

RSA - PYMES

Empresa evaluada

FUNDACIÓN CEPAIM -ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES-

CIF:G73600553

Avenida de Madrid, Nº 7-9, Local 7 -pasaje-
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

FUNDACIÓN CEPAIM -ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES-
CIF: G73600553

02 - Dirección - CP - Población

En Aragón contamos con tres centros:

Barbastro.- Academia Cerbuna, 4, Local 3D CP 22300

Teruel.- C. Dolores Romero, 44-48, 44003

Zaragoza.- Avda. de Madrid 7-9, local 7, 50004

Avda. César Augusto 72, entresuelo, 50003

03 - Sector. Actividad

Fundación Cepaim trabaja en ocho áreas diferenciadas:

Acogida y Protección Internacional

Cooperación al Desarrollo y Codesarrollo

Desarrollo Rural y Reto Demográfico

Empleo y Formación Igualdad,

No Discriminación e Interseccionalidad

Convivencia, Interculturalidad y Desarrollo Comunitario

Intervención con Infancia, Jóvenes y Familias

Agenda Urbana y Exclusión Residencial

<https://www.cepaim.org/areas-actuacion/>

04 - Año comienzo actividad.

Si bien Fundación Cepaim nació en Murcia en 1994, los centros de Aragón han ido abriendo paulatinamente.

El primero fue Teruel en 2006.

Segundo Zaragoza en 2015.

Tercero Barbastro en 2020.

05 - Número de personas empleadas

80 personas

06 - Persona contacto

Pilar Bernadó Marrero
687 05 86 98
616 30 28 24

07 - E-mail contacto

pilarbernado@cepaim.org
zaragoza@cepaim.org

08.- Página web

<https://www.cepaim.org/>

GENERAL

Tendencias Globales

1.- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:

- **Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- **Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc)**
- **Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc)**

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

1.1 Información adicional

Vivimos en el día a día y compartimos la plena actualidad y necesidad que demanda nuestra sociedad.

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

Si

2.1. Información adicional

Sí lo creemos porque cada una tenemos que aportar nuestro granito de arena.

Diferente es el impacto que con nuestras actuaciones queramos lograr. Ahí es imprescindible el trabajo en Red.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización

3.1. Información adicional

Estas preocupaciones quedan reflejadas como metas en nuestro Plan Estratégico 2022/2025

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

4.1. Información adicional

Es nuestro órgano de gobierno, el Patronato quien decide como se gestionan estas partidas.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

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

5.1. Información adicional

En el nuevo Plan Estratégico 2022/2025 hemos renovado el mapa de nuestros grupos de interés.

Los canales de comunicación y relación son específicos para cada uno de ellos. No es lo mismo la relación con los proveedores que con el personal (por ejemplo).

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

Además de los cuestionarios de satisfacción de proveedores y personas participantes de nuestros programas, la comunicación con otros grupos (financiadores, personal, etc), es constante y su resultado es integrado en la propia estrategia de la entidad.

Gobierno de la organización

7.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente

7.1. Información adicional

Nuestra fundación cuenta con un Código Ético que se revisa puntualmente. Es aprobado por nuestro Órgano de Gobierno y se encuentra en nuestra página Web en la pestaña "Transparencia"
<https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/07/CODIGO-ETICO-Y-BUEN-GOBIERNO.pdf>

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

Sí, es requisito imprescindible tanto para personal remunerado como voluntario realizar un curso a través de nuestra aula virtual para conocer la entidad, donde se da a conocer nuestra historia, valores y principios.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social.

9.1. Información adicional

Fundación Cepaim no ha plasmado por escrito sus acciones de Responsabilidad Social, si bien tiene una política medioambiental en desarrollo, un código ético y unas directrices sobre con qué empresas se relaciona.

Código Ético

<https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2022/04/CODIGO-ETICO-Y-BUEN-GOBIERNO-REV-01.pdf>

Principios y criterios que deben regir la relación las empresas

<https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/07/PRINCIPIOS-Y-CRITERIOS-QUE-DEBEN-REGIR-LA-RELACION-CON-EMPRESAS.pdf>

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

10.1. Información adicional

Si bien es cierto que no hemos desarrollado un plan específico de Responsabilidad Social, nuestra actuación marcada en el Plan Estratégico está vinculada a la atención de nuestra sostenibilidad social y ambiental, al cuidado de las personas con las que trabajamos y al respeto general del entorno en el que trabajamos.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

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

11.1. Información adicional

Desde el departamento de calidad se elaboran y evalúan cuestionarios de satisfacción tanto de personas participantes en nuestros proyectos como de proveedores.

Este formulario se traduce en varios idiomas dado que trabajamos con personas de diferentes nacionalidades

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y su implantación

12.1. Información adicional

Contamos con diferentes cuestionarios de medición de la satisfacción de las actividades y servicios que llevamos a cabo desde Cepaim. Por otro lado, en todos nuestros centros contamos con buzones de sugerencias para que las aportaciones, si quieren, pueden ser anónimas. Y anualmente, hacemos un análisis de la satisfacción de cada proyecto, área de intervención y de forma global en nuestra Acta de Revisión por la Dirección.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

13.1. Información adicional

Contamos con presencia en plataformas estatales y europeas, además de ser entidad consultora de la Unión Europea, por lo que estamos en continuo contacto con las necesidades emergentes que puedan ir surgiendo.

Por otro lado, de forma estratégica, la entidad ha identificado como proceso estratégico la Innovación y Transformación Digital, cuenta con un Departamento de investigación, y quincenalmente se mantienen reuniones con las coordinaciones de área para aplicar todas las innovaciones en nuestra prestación de servicio

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

14.1. Información adicional

Siempre que un programa se pone en marcha o llegan a él nuevas personas participantes, el personal técnico explica de modo claro cuáles son las características del mismo, así como los derechos y compromisos que conlleva estar en él.

Cuando es necesario la información se traslada por escrito en los idiomas que sean necesarios.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

No ofrecemos servicio postventa

15.1. Información adicional

Trabajamos con personas.

Si bien es cierto que siempre hay una devolución de las quejas presentadas y de las opiniones favorables, no podemos hablar en este caso de "servicio postventa".

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

Somos una Fundación y la mayor parte de nuestra actividad consiste en la ejecución de programas financiados por agentes externos.

Toda la información sobre los mismos se encuentra en página Web a disposición de la ciudadanía en general, además de la rendición de cuenta a nuestros financiadores mediante las memorias intermedias y finales que cada uno de los programas requiere.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

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

17.1. Información adicional

Además de medición de la satisfacción, se analizan los resultados. También se invita al personal voluntario a participar en toda la toma de decisiones a nivel de centro

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o cultura)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican,

implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

18.1. Información adicional.

Contamos con las siguientes herramientas:

Plan de Igualdad

Este es nuestro segundo Plan de Igualdad aprobada en 2023.

<https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/05/II-PLAN-DE-IGUALDAD-DEFINITIVO-InscritoREGCON.pdf>

Protocolo de Acoso

<https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/01/PROTOCOLO-DE-PREVENCIÓN-Y-ACTUACIÓN-ANTE-CASOS-DE-ACOSO-MORAL-Y-SEXUAL-EN-EL-ENTORNO-LABORAL.pdf>

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

19.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

A modo de ejemplo, entre las medidas recogidas en el punto 3 de nuestro Plan de Igualdad, podemos citar las siguientes:

Posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de hijos e hijas, con una duración máxima de hasta 4 años en lugar de los 3 años que señala la norma actual.

Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijos e hijas, hasta los dos años.

Se negociará en el Convenio Colectivo de la Fundación los términos de ejercicio de la reducción de jornada del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de hospitalización o enfermedad.

Posibilidad de disponer de un máximo de 16 horas anuales para acompañar a consultas médicas del Servicio Público de Salud a terceras personas, con justificación.

Permiso retribuido para asistir a consultas médicas en relación con procesos de inseminación artificial, así como para asistir a citas con las Administraciones Públicas competentes en procesos legales de adopción o acogimiento a las que deban acudir dentro del horario de trabajo, con un máximo de 30 horas semestrales. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

Posibilidad de disfrutar el permiso por cuidado corresponsable de lactante mediante la ausencia al puesto de trabajo durante una hora diaria, desde la incorporación efectiva al puesto de trabajo tras el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de menor y hasta que éste/a cumpla los 12 meses de edad; o posibilidad de sustituir dicho derecho de ausencia, a elección de la persona trabajadora, por un permiso de cuidado por lactancia acumulada de 15 días laborales a disfrutar antes de que el/la menor cumpla 12 meses. En todo caso, la persona trabajadora podrá optar exclusivamente entre una de estas opciones.

Igualmente dentro de nuestro convenio y a modo de ejemplo podemos citar el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso de las personas trabajadoras, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, para favorecer el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

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

20.1. Información adicional.

Fundación Cepaim elabora anualmente su Plan de Formación teniendo en cuenta las demandas tanto de los equipos como del voluntariado.
Este Plan de Formación se encuentra ubicado en nuestra Intranet.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

Además de la formación inicial para las personas trabajadoras y el voluntariado. Esta formación es constante ya que nuestros proyectos evolucionan y requieren constantes actualizaciones.
Podemos resaltar igualmente dentro del Plan anual de formación se contemplan otras como ?Habilidades sociales de comunicación y resolución de conflictos en el centro de trabajo?, ?Manejo del estrés? o ?Apoyo psicológico y social en situaciones de crisis?.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Existe una evaluación de riesgos en la que han participado de manera activa las personas empleadas y se realizan acciones de concienciación y adquisición de competencias

22.1. Información adicional.

Cada día reforzamos nuestro "departamento de prevención de riesgos".

La pandemia fue muchas cosas, pero sin duda un desafío para proteger la salud y el bienestar de nuestro personal.

En cada centro de nuestra entidad existen personas responsables de velar por nuestra salud laboral en directa coordinación con nuestro departamento central.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

23.1. Información adicional.

Desde cada centro procuramos fomentar el comercio de cercanía y trabajar con proveedores locales.

Además, y como hemos señalado anteriormente, Fundación Cepaim cuenta con unos principios y criterios que deberán regir nuestra relación con las empresas

<https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/07/PRINCIPIOS-Y-CRITERIOS-QUE-DEBEN-REGIR-LA-RELACION-CON-EMPRESAS.pdf>

Clasificación y evaluación de proveedores

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

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

24.1. Información adicional.

Contamos con un procedimiento interno de Gestión de proveedores donde se establecen los criterios de selección, incluyendo los criterios medioambientales, productos biodegradables, RSC, planes de igualdad y otras cláusulas sociales.

Cada 5 años se hace una reevaluación de cumplimiento de los requisitos para poder incluir todas las peticiones que van implantando nuestras personas y empresas proveedoras.

Evaluamos anualmente a nuestras personas y empresas proveedoras para ver si han cumplido con los requisitos del servicio y si continúan manteniendo esos criterios de selección.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

25.1. Información adicional.

Fundación Cepaim trabaja en la Comunidad Autónoma en diferentes redes e iniciativas sociales, tales como:

Junta Directiva de la ?Red aragonesa de entidad para la inclusión?
Observatorio aragonés contra la discriminación.
Plataforma contra el racismo de Zaragoza.
Red de convivencia intercultural
Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE).

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

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

26.1. Información adicional.

En nuestro foco principal están las personas, por lo que llevamos a cabo todos aquellos proyectos que están enfocados a cubrir sus necesidades y expectativas.
Estratégicamente, en nuestros planes estratégicos, se marcan las líneas de intervención alineadas con dichos proyectos que cuentan con las personas en su centro.
Tanto nuestro sistema de calidad como nuestros financiadores nos exige una exhaustiva medición del impacto obtenido con nuestra actuación.

Transparencia con el entorno social de la organización

27.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con 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

27.1. Información adicional

Contamos con canales formales de comunicación para cada parte interesada, enviando boletines mensuales y especiales para ello.
También contamos con un apartado de transparencia en nuestra web, donde se publican todos los datos financieros de la entidad.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales

28.1. Información adicional

Además de publicar todas las buenas prácticas que se reconocen de forma externa, realizamos una entrega de premios por buenas prácticas a empresas en gestión de la diversidad.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

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

29.1. Información adicional.

Contamos con un procedimiento de gestión de medioambiente donde se identifican los aspectos ambientales además de los impactos y las medidas para mitigar dichos impactos. Anualmente se evalúan la implantación de dichas medidas y su eficacia

Compromiso frente al cambio climático

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

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

30.1. Información adicional.

Contamos con un procedimiento interno de gestión de medioambiente y una política medioambiental. Entre las medidas establecidas, está la disminución de nuestra huella de carbono.

Economía circular

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

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

31.1. Información adicional

En colaboración con Ecoembes, hemos implementado en todos nuestros centros contenedores de reciclaje. En alguno de ellos se ha suprimido de forma definitiva el uso del plástico.

Además en nuestro centro de Níjar, se elaboraron contenedores reciclables para hacer llegar el agua a los asentamientos donde trabajamos.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se

comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS

32.1. Información adicional

Frecuentemente los equipos de la fundación realizan junto a las personas participantes en diferentes proyectos acciones de cuidado del medio ambiente.

En concreto, en el centro de Zaragoza, se desarrollan actuaciones de limpieza de las riberas del río Ebro con los jóvenes del programa 17 plus para menores extranjeros no acompañados.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

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

Valoración Global

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

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La profesionalidad de las personas trabajadoras y el conocimiento que tienen tanto de los servicios que prestan, de su entorno como de las personas a las que atendemos.

La cohesión de los equipos. Somos conscientes de la gran importancia del buen clima laboral. En fomentarlo y cuidarlo empeñan gran parte de su tiempo las diferentes coordinaciones de centros, áreas y departamentos.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

La comunicación interna. Hemos crecido mucho y somos una entidad muy dispersa territorialmente, eso dificulta que nuestros canales de comunicación no sean tan ágiles como nos gustaría.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Si

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- 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 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.