

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

**MEDICUSMUNDI NAVARRA, ARAGÓN,
MADRID**

CIF:G31361405

c/San Blas, nº79, oficina/bajo

50003 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

medicusmundi Navarra-Aragón-Madrid

Forma jurídica

Asociación sin ánimo de lucro

Número de socios (en caso de asociaciones)

A 30/06/2025 formaban parte de la asociación 1.108 personas: 593 mujeres, 501 hombres y 14 entidades/empresas.

Número de miembros Junta/Patronato

Nueve personas forman parte de la Junta Directiva de la Asociación.

Dirección - CP - Población

En Zaragoza:
c/San Blas, 79,
50.003 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Cooperación al Desarrollo
Educación para el Desarrollo / Sensibilización

Actividad principal

La misión de la entidad es contribuir a generar cambios en la sociedad, fomentando una cultura de solidaridad y compromiso ciudadano, que hagan posible la erradicación de la pobreza y permitan que la salud sea un derecho al alcance de todas las personas.

Para lograrlo trabaja en tres principales líneas de acción:

- Salud: Engloba el trabajo realizado para la implementación de proyectos y programas de cooperación al desarrollo en terceros países con las siguientes prioridades: Defensa y fortalecimiento de los sistemas públicos de salud /Trabajo para que los servicios de salud sean lo más accesibles posible a la población. / Adecuación de los servicios de salud a las culturas locales. / Apoyo, formación y mejora de las condiciones de trabajo del personal sanitario / Incidencia en los determinantes de salud de la población: agua, nutrición, vivienda, cuidado del entorno, etc. / Defensa del Derecho a la Salud y a la sanidad pública/

Formación de personal sociosanitario en España en temas de Salud Global.

- Transformación Social: Acciones de promoción de la implicación y compromiso de la ciudadanía en la defensa del Derecho a la Salud y de la Cooperación al Desarrollo, así como de un modelo económico y social más justo (Sensibilización + Educación para el Desarrollo).
- Desarrollo Asociativo: Acciones para fomentar la participación en nuestra asociación, dar a conocer el trabajo que realizamos y para conseguir apoyos con el fin de continuar realizándolo.

Colectivo principal atendido

Personas del Sur Global que ven vulnerado su Derecho a la salud por diferentes circunstancias. Jóvenes de Aragón y Navarra con quienes trabajamos para promover una ciudadanía comprometida.

Año comienzo actividad.

En 1963 se funda medicusmundi España, la primera ONGD española especializada en salud.

medicusmundi nació en Navarra en 1972, en Aragón en 1975 y en Madrid en 1993.

Las tres organizaciones se fusionaron en 2015 creando medicusmundi NAM (Navarra-Aragón-Madrid).

Número de personas empleadas - media anual

15 personas empleadas en España.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

Actualmente la organización cuenta en España con 15 personas empleadas estables, de las cuales 4 se encuentran en Aragón.

Número de voluntarios

Número variable cada año. En 2024, 165 personas se implicaron como voluntarias estables o puntuales. De ellas, 38 de Aragón (23 mujeres y 15 hombres).

Persona contacto

Natalia Herce Azanza
Equipo de dirección/coordinación interna
natalia.herce@medicusmundi.es
621 29 15 37

E-mail contacto

natalia.herce@medicusmundi.es

Página web

www.lasalundderecho.es

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.)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

1.1 Información adicional

medicushmani NAM forma parte de la Federación de Asociaciones de Medicus Mundi en España (FAMME) y ésta, a su vez, de la Red Internacional de Medicus Mundi (MMI) (<http://www.medicushmani.org/>) que nos permite mantener un canal de información privilegiado en lo relativo a las tendencias globales dentro de los ámbitos de la Cooperación al Desarrollo y Salud Global.

MMI es una ONG interlocutora oficial con la OMS y se constituye como una plataforma que permite a todas las organizaciones de la red participar de forma activa en los debates, movimientos y gestiones clave a nivel internacional relacionados con su trabajo. Además, en nuestra plantilla contamos con una persona integrante del Consejo Ejecutivo de MMI.

La entidad tiene en cuenta estas tendencias en la elaboración de su Plan Estratégico y en los Planes Operativos Anuales, además de adaptar los proyectos de intervención.

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

Si

2.1. Información adicional

medicushmani NAM es firme defensora del trabajo en red como bien demuestra su pertenencia a la FAMME y a MMI, además de a coordinadoras autonómicas (Federación Aragonesa de Solidaridad, CONGD Navarra y Red de ONGD Madrid) y nacionales, en las que participa activamente, apoyando movimientos globales y acciones conjuntas como la manera más eficaz de generar cambios reales en las tendencias y políticas que nos afectan. Muestra de este trabajo es también el liderazgo de la entidad en la elaboración del Informe Anual sobre Salud y Cooperación al Desarrollo junto a Médicos del Mundo.

No obstante, la organización cree también en el poder de lo pequeño. El tamaño de una organización no puede ni debe ser excusa para poner en marcha acciones de incidencia en temas globales, siempre teniendo en cuenta que, evidentemente, la capacidad de provocar y generar cambios no es la misma que la de una organización mayor, o la de las entidades trabajando coordinadamente.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

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

La organización basa su trabajo en una planificación estratégica elaborada en base a la misión y visión de la entidad, que inspiran y guían el trabajo a largo plazo. Se cuenta con un Plan Estratégico (2025-2029) que es concretado en Planes Operativos Anuales.

Por otro lado, cada línea de acción cuenta con una estrategia propia inserta dentro del Plan Estratégico Global.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

Existen diferentes herramientas de seguimiento y control continuados que garantizan, no sólo la adecuación a la realidad cambiante, sino el ajuste de lo planificado para garantizar en la medida de lo posible el cumplimiento de los objetivos previstos y el mejor aprovechamiento de los recursos. Además, también se evalúa el modelo de funcionamiento y la organización interna. Estas herramientas son principalmente:

- Evaluación sistémica y participativa.
- Hoja de Saldo global y Hojas de Saldo por proceso y por equipos.

5. En caso de ser positivo el resultado del año ¿cómo se define el destino de estos fondos?

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

El equipo de dirección, formado por dos personas, previa consulta con responsables de áreas, eleva una propuesta a la Junta Directiva que puede solicitar aclaraciones, enmiendas, o comunicaciones que vuelven a analizarse de manera participativa. Una vez consensuado un documento y a propuesta de la Junta Directiva, la Asamblea General decide su destino final.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

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

6.1. Información adicional

Los grupos de interés se identifican en el propio Plan Estratégico, diseñando acciones específicas para cada uno de ellos en cada uno de los procesos. Estas acciones se concretan en 1) el Plan Operativo 2) Las Estrategias de los diferentes equipos.

7.- ¿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 de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

Existen mecanismos formales adaptados a los diferentes grupos de interés aunque la integración de los resultados en la toma de decisiones estratégica varía en función de cara grupo, siendo el ámbito más desarrollado el de participación y diálogo con las personas beneficiarias en los diferentes proyectos.

Se intenta formentar la participación de otros grupos de interés; prioritariamente personas socias y voluntarias, así como socios locales y organizaciones con las que se trabaja, aunque los resultados son desiguales. En todo caso, la opinión manifestada por las personas de estos grupos son tenidas en cuenta e incorporadas a la hora de planificar y tomar decisiones.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

La totalidad de las personas que forman la junta directiva en la actualidad son socias de la organización y han tenido una trayectoria voluntaria en la misma, lo que les ha permitido conocer el trabajo de la organización.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

9.1.- Información adicional.

La entidad publica de manera clara y fácilmente accesible tanto la memoria anual como las

cuentas auditadas y el plan estratégico, así como otra documentación e información de interés atendiendo a las diferentes legislaciones y normativas existentes en los diferentes territorios. Parte de esta información también es traducida y difundida a los grupos de interés en los países en los que trabajamos a través de las delegaciones o de las organizaciones locales socias,

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Existe información sobre la composición, estrategia, funcionamiento, participación en redes y otras plataformas, así como del origen de los fondos tanto en www.medicusmundi.es como en www.lasaludunderecho.es. Además, esa información se recoge en la memoria anual y se difunde ampliamente a los diferentes grupos de interés, tanto internamente (personas socias, voluntarias, contratadas, contrapartes) como a nivel externo (simpatizantes, donantes, colaboradores, etc). Se utiliza para ello principalmente un boletín electrónico de periodicidad mensual, grupos de wasap en cada comunidad y redes sociales.

En los procedimientos de acogida de nuevas personas voluntarias y colaboradoras se establece la información que debe proporcionarse y que incluye los elementos anteriormente mencionados.

Esta información incluye mantener una total transparencia sobre los estados de las cuentas, procesos de tomas de decisión, etc, que se comunican de manera activa a las personas socias, contrapartes y otros grupos afectados por los mencionados procesos.

11.- 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.

11.1.- Información adicional

Existe un código de conducta a nivel de FAMME (Federación), consensuado y ratificado por todas las asociaciones que forman parte, que es de obligado cumplimiento para las asociaciones y que afecta todas las personas vinculadas a las mismas tanto en España como en terceros países (personas contratadas, voluntarias, proveedores, contrapartes...). El documento es firmado por todas las personas que forman parte de la organización en sentido amplio y se gestiona a través de un equipo independiente la actualización del código, el seguimiento de las firmas y adhesiones y la gestión de las posibles quejas e incidencias.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Todas las personas que trabajan en la entidad, sea de manera voluntaria o remunerada, reciben formación inicial sobre la misión, visión, valores, objetivos, forma de funcionamiento y elementos definitorios de la identidad organizacional. Todas las personas vinculadas a la organización deben leer, comprender y firmar un documento que recoge los valores, principios de la organización y el código de conducta. A todas ellas se les ofrece recibir información periódica a través de boletines electrónicos y grupos de wasap, de suscripción voluntaria y gratuita.

Plan de Responsabilidad Social

13.- 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

13.1. Información adicional

El Plan Estratégico (2021-2024) incorporar aspectos clave relacionados con la Responsabilidad Social. Dada la naturaleza de nuestra entidad y el tipo de actuaciones que llevamos a cabo, no hemos visto necesario hasta el momento elaborar un plan de responsabilidad social específico.

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

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

14.1. Información adicional

Por el momento no existe un Plan de Responsabilidad Social formalizado en nuestra entidad.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

15.1. Información adicional

Los proyectos que llevamos a cabo, tanto en el área de Salud como en el ámbito de la Transformación Social y el Desarrollo Asociativo en Aragón, Madrid y Navarra, incorporan mecanismos para intentar garantizar la participación de las personas beneficiarias a todos

los niveles, incluyendo la definición (identificación) como el seguimiento y evaluación.

En la mayoría de los proyectos de salud trabajamos estrechamente con las diferentes estructuras de los países, siendo ellas un importante interlocutor y fuente de información en lo relativo al éxito de los proyectos.

Las herramientas que incorporamos en la gestión de los proyectos y programas nos permiten recopilar la opinión y punto de vista de las diferentes personas y entidades afectadas por los proyectos (organizaciones locales, personas beneficiarias, estructuras de salud, etc.). Esta información nos sirve para incorporar modificaciones en los proyectos y líneas de intervención.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

16.1. Información adicional

Existen mecanismos para obtener esta información que nos permite ser más eficaces y responder de manera más adecuada a las expectativas de donantes, financiadores y colaboradores. Hablamos de reuniones previas a la presentación de un proyecto, reuniones de seguimiento, reuniones de evaluación, peticiones de valoración, etc.

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

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación

17.1. Información adicional

Como ya se ha comentado anteriormente, tenemos varios procesos para garantizar la participación y recoger la información y punto de vista de los diferentes grupos de interés. La información que se obtiene se incorpora siempre en los nuevos proyectos, planes estratégicos y definición de procesos.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

18.1. Información adicional

Tras la fusión de las tres entidades y la creación de medicusmundi NAM se puso en marcha un nuevo modelo de funcionamiento a fin de adaptarse mejor a un contexto complejo, nuevo y cambiante, cada vez más exigente y competitivo y mejorar la eficiencia como asociación. Este modelo, basado en una organización por procesos y en el liderazgo

compartido, fue revisado en 2020 y se introdujeron varias adaptaciones tanto en el modelo de dirección como en el propio modelo organizativo.

A finales de 2020 se aprobó un nuevo plan estratégico a 4 años vista (2021-2024) en el que se afianzó la apuesta por acciones innovadoras en los 3 procesos estratégicos actuales (Salud, Transformación Social y Desarrollo Asociativo).

En el caso de Salud, se trabaja con modelos de salud innovadores a nivel internacional, que han recibido el reconocimiento de organismos como la OMS, incorporados y asumidos por Ministerios de Salud en América Latina, y que son continuamente evaluados y mejorados. El apoyo a las autoridades sanitarias y universidades locales para la investigación en salud es también un componente que se contempla en algunos de nuestros proyectos en América Latina.

En el área de Transformación Social, se ha apostado por la creación de un nuevo espacio abierto a la ciudadanía de Zaragoza (Espacio Mundi), una iniciativa para transformar la realidad desde la ciudadanía, ofreciendo actividades dirigidas especialmente a público infanto-juvenil (cuentacuentos, marionetas para educar en valores, talleres con materiales reciclables promoviendo la economía circular, exposiciones...). Destacar también una línea novedosa de trabajo con jóvenes de 15 a 18 años, en Navarra y Aragón, promoviendo la educación para una ciudadanía activa en el ámbito del ocio y del tiempo libre (Medicus Joven).

Por último, en el área de Desarrollo Asociativo, además de aprovechar el Espacio Mundi para acercarnos más a la ciudadanía, se apostó por la venta de nuevos productos solidarios propios de Medicus Mundi y productos de Comercio Justo. Sintiéndolo mucho, dada la falta de resultados, este punto de venta dejó de funcionar en abril de 2023.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

19.1. Información adicional

En todas las actividades y servicios que ofrecemos tenemos en cuenta la protección de datos, la seguridad laboral y el impacto medioambiental.

Los proyectos de salud, específicamente, responden a un proceso previo de identificación participativa en el que las personas beneficiarias forman parte. Además, siempre trabajamos bajo el paraguas de los sistemas públicos de salud para garantizar que nuestro trabajo contribuye de manera sostenible al desarrollo del país/zona de intervención y no crea distorsiones en el proceso. Esta forma de trabajo garantiza el acceso de las personas beneficiarias.

En el caso de nuestro trabajo con jóvenes, igualmente trabajamos mediante procesos participativos tanto en la identificación y concreción de las actividades ofertadas como en su ejecución y evaluación.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

Se ofrece un sistema de evaluación integral, facilitando la realización de reclamaciones, incidencias y sugerencias.

20.1. Información adicional

Nuestra forma de trabajo, que generalmente apuesta por proyectos que fortalecen los sistemas públicos de salud, trabajando con las estructuras existentes en lugar de directamente con las comunidades, familias y personas, hace muy difícil obtener información individualizada del grado de satisfacción de las personas. Los datos que obtenemos son generalmente a través de las propias estructuras de salud, de las organizaciones locales o de las administraciones pues son con ellas con quienes trabajamos directamente. Sin embargo se tienen muy en cuenta los datos e información que se obtiene en los procesos de identificación, seguimiento y evaluación.

Se han incorporado canales específicos para denuncias, quejas y sugerencias, recogidas en el Código Ético, que ha sido traducido a diferentes idiomas y trasladado a todas las organizaciones y personas con las que trabajamos.

En el caso de actividades llevadas a cabo en España (cursos, actividades con jóvenes, exposiciones...) se suelen realizar cuestionarios de evaluación individuales al finalizar la actividad.

Además, a nivel de la FAMME contamos con un protocolo de respuesta a peticiones de información, consultas, quejas y reclamaciones.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se pone a disposición información detallada de sus características.

21.1. Información adicional

Hay que tener en cuenta que la mayor parte de los proyectos que realizamos se dirigen en general al refuerzo y fortalecimiento de las estructuras de salud de los países en los que trabajamos, y no se ofrece directamente un producto o servicio a las personas usuarias.

La forma de funcionamiento habitual de la organización garantiza no obstante que los diferentes grupos de interés en los países en los que trabajamos tengan información clara y accesible sobre los proyectos que se llevan a cabo, sus objetivos, contenidos, acciones y expectativas. Así como de los resultados que arrojan.

En nuestro trabajo en España, orientado a la participación y a la transformación social, se funciona con un enfoque horizontal y participativo en el que las personas beneficiarias forman parte del diseño y planificación de las acciones, por lo que conocen perfectamente los proyectos, su dimensión, alcance, implicaciones, etc.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?

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

22.1. Información adicional

Se evalúa de manera periódica el grado de satisfacción y bienestar de las personas empleadas a través de diferentes mecanismos formales y no formales. Los resultados de estas evaluaciones se incorporan y se tienen en cuenta en la planificación de funciones y tareas.

Destacar reuniones mensuales de todo el equipo, encuentro anual de equipo con junta directiva y una completa evaluación psico-social al menos cada 3 años.

Contamos además con un pacto laboral elaborado de forma colaborativa entre equipo y junta directiva, que cuenta con el consenso de todo el equipo. En dicho pacto se incluyen medidas que facilitan la conciliación personal-laboral.

Una vez al año se revisan las funciones y carga de trabajo prevista para el año de cada persona y cada 3 meses se revisa situación. Este seguimiento individual permite identificar con celeridad situaciones que haya que solucionar.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿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, cultura...)?

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al área de personas y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

23.1. Información adicional.

Existen medidas en este sentido y se aplican de manera efectiva (ver debajo "Medidas para la igualdad de oportunidades y no discriminación"). Estas medidas se incorporan en diferentes documentos como el Plan Estratégico, el Pacto Laboral, el Plan de Voluntariado, etc.

Sí hemos abordado de forma específica la igualdad de género en la organización, contando con una responsable de género que garantiza la aplicación de la perspectiva de género en nuestra actividad. Contamos con un documento que sistematiza la situación de la entidad en este tema, tanto en el marco institucional como en el ámbito de las intervenciones que se desarrollan tanto en España como en terceros países.

Nuestra entidad es consciente de la especial importancia de este tema en los países en los

que trabajamos, en los que la discriminación es algo mucho más extendido que en España. Por ello se trata con organizaciones locales y con delegaciones en terceros países y se han incorporado medidas específicas en el Código Ético que todas las organizaciones y delegaciones deben firmar, incluyendo medidas de control.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN:

? Una política laboral, negociada con la plantilla, que facilita la flexibilidad horaria, el teletrabajo, la recuperación de horas trabajadas de más por picos puntuales de trabajo, la elección de fechas para vacaciones? para hacer más compatible la vida personal/familiar con la laboral, y que apuesta por ofrecer jornadas completas salvo excepciones puntuales ligadas a la carga de trabajo prevista.

? Igualdad salarial. Todo el equipo técnico en España tiene el mismo salario.

? Un equipo de dirección formado por un hombre y una mujer.

? Descripción no sexista de puestos de trabajo y de voluntariado, asegurando que no exista ningún tipo de discriminación a la hora de hacer la selección.

? Una política de comunicación que apuesta y defiende el uso del lenguaje incluyente en todas sus publicaciones, también las específicas relacionadas con voluntariado, utilizando un lenguaje, imágenes, contenidos y metodologías equitativas entre hombres y mujeres.

? Una política de comunicación interna que asegura que todo el equipo recibe la misma información y tiene las mismas oportunidades de opinar, y que cuenta con reuniones mensuales con espacio fijo para que cada persona comparta lo que le parezca relevante.

? Desglose por sexo de los datos anuales de voluntariado implicado y de las personas beneficiarias de los proyectos que llevamos a cabo.

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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

- Horario de entrada y salida flexible.
- Posibilidad de teletrabajo a quien lo solicite (hasta 100% de la jornada).
- Facilidades para reducción de jornada o modificación de la misma.
- Flexibilidad para gestionar ausencias por cuidado de familiares, personas dependientes o cuestiones personales.

- Adecuación de funciones a circunstancias personales/familiares.
- Elección de fechas de vacaciones.
- Apuesta por ofrecer jornadas completas salvo excepciones ligadas a la carga de trabajo prevista.
- Recuperación de horas trabajadas por picos puntuales de trabajo (se lleva a cabo un registro diario individual de horas trabajadas por funciones que permite ver al final de cada mes si hay horas para recuperar).

Formación y desarrollo profesional

25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias y se analizan las propuestas

25.1. Información adicional.

Existe un procedimiento formal conocido por todo el equipo, que recoge cómo gestionar las necesidades de formación que cada persona va identificando y también las que la organización considera de interés para personas concretas o para todo el equipo.

Existe una persona responsable de gestión de personas que es quien recoge peticiones de formación y necesidades de la organización. Dicha persona, que forma parte del equipo de dirección, acuerda con dirección y con la persona interesada las formaciones que se van a llevar a cabo. Existen varias opciones a la hora de acordar quien asume horas y coste de la formación. Como criterio general, si la formación es de interés para la organización, es ésta la que asume horas y coste.

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

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

26.1. Información adicional.

Cuando se incorpora alguna persona al equipo (tanto contratada como voluntaria) se le ofrece inicialmente formación básica sobre la asociación y se identifica con ella necesidades de formación específicas para las funciones previstas.

Aparte de eso, puntualmente, se realizan formaciones para el conjunto del equipo técnico o para una parte del mismo o del voluntariado para desarrollar competencias personales orientadas a mejorar el trabajo en equipo, la gestión del tiempo, resolución de conflictos...

Seguridad y Salud

27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

Contamos con una persona responsable de la gestión de riesgos laborales y con una empresa que nos asesora al respecto. Al menos una vez al año se realiza una evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo y se informa al equipo o personas concretas de cambios que deben llevarse a cabo, facilitando a cada persona las herramientas necesarias para ello.

Los resultados de la evaluación son compartidos con la plantilla y el personal, que pueden llevar a cabo demandas, sugerencias y recomendaciones.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

28.1. Información adicional.

La selección de proveedores sigue, en general, los principios de la Economía Solidaria. Siempre que es factible, se apuesta por proveedores cuyas prácticas estén alineadas con los citados principios.

Contamos con un documento que establece los criterios para la contratación de productos y servicios, que incluye criterios éticos y responsables; estos criterios son de aplicación obligatoria en todos los procesos de compra y contratación, para garantizar la coherencia con la línea de acción de promoción de consumo ético y responsable, así como con las acciones de exigencia de responsabilidad a las empresas y entidades privadas.

Se tienen en cuenta criterios como la procedencia de los productos, los procesos de fabricación, el impacto ambiental, la reputación de la empresa, etc.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

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

29.1. Información adicional.

Existe un equipo destinado al seguimiento y control de proveedores y antes de realizar ninguna contratación/compra, debe evaluarse/contrastarse con el mencionado equipo.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

30.- 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

30.1. Información adicional.

Dadas las actividades misionales que llevamos a cabo nos resulta complicado dar respuesta a esta pregunta ya que toda nuestra actividad puede considerarse de acción social. Nuestra actividad en España incluye trabajar con colectivos juveniles y asociaciones comunitarias de barrio, así como con redes de organizaciones que abarcan distintas temáticas (sensibilización, educación en valores, incidencia política en cooperación y en salud...). Todo ello entendemos que son acciones con impacto social. Cada una de las redes y colectivos con los que trabajamos tienen su propio sistema de evaluación y seguimiento de impactos en los que participamos cuando nos lo solicitan.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con la actividad principal de la organización.

31.1. Información adicional.

Como hemos explicado en pregunta anterior, nuestra implicación en proyectos sociales está directamente relacionada con nuestra actividad misional. Resaltar que a través de nuestro proyecto "Espacio Mundi", un local en Zaragoza abierto a la participación ciudadana, nos implicamos activamente en el desarrollo social del barrio, coordinándonos con otras entidades de acción social de ese barrio.

Transparencia con el entorno social de la organización

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

Sí, se difunden a las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

32.1. Información adicional

Aprovechamos nuestras herramientas de comunicación propias (web, boletín mensual, grupos de wasap, RRSS, cartelería) para dar a conocer el trabajo que llevamos a cabo e invitar a participar e implicarse en el mismo, tanto al equipo técnico como a la base social (personas socias, voluntarias y simpatizantes) y a población general.

Dependiendo de la actividad, se invita también a determinados grupos de interés a participar en la concreción y evaluación de las actividades.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿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.

33.1. Información adicional

Nuestra organización cuenta con un plan de comunicación y una periodista responsable del mismo, que en coordinación con otras personas del equipo técnico y voluntariado, se encarga de difundir nuestra actividad y los resultados conseguido tanto en medios propios como ajenos (prensa, radio, tv, revistas, sitios web...). Se recoge anualmente el impacto de nuestra actividad en medios ajenos y también se estudia el impacto de los medios propios (web, boletín, grupo wasap, RRSS), evaluando resultados y desarrollando estrategias para mejorarlos.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- 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 llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

34.1. Información adicional.

De forma ordinaria, en todas nuestras sedes y en los proyectos que llegamos a cabo tanto en terceros países como en nuestro entorno analizamos el impacto ambiental de nuestras acciones para ver de qué manera minimizarlo y reducir la huella ecológica de la organización. Se dispone en cada sede de espacios específicos para el reciclaje de materiales y se intenta reutilizar para otros usos materiales ya no válidos para su uso inicial previsto. Se anima a imprimir únicamente aquello que sea imprescindible. Se promueve el uso del transporte público y se facilita el teletrabajo para evitar desplazamientos.

En Zaragoza estamos llevando a cabo un proyecto de participación y transformación social basada en la eficiencia energética y en la economía circular a través de la rehabilitación de un local del Casco Histórico que ya acoge la nueva sede y un espacio de participación (Espacio Mundi) en pleno funcionamiento.

Este proyecto está suponiendo la puesta en marcha de medidas de gestión ambiental como la instalación de un sistema fotovoltaico para el ahorro energético y la promoción del uso de energías limpias, la reutilización de materiales, así como actividades de promoción de un consumo responsable y sostenible. Destacar la realización periódica de talleres de reutilización de materiales dirigidos a público infanto-juvenil.

También se tiene en cuenta el impacto ambiental en los proyectos de cooperación al desarrollo que llevamos a cabo en terceros países y que inciden en áreas que podrían

resultar más sensibles como agua y saneamiento, seguridad alimentaria, etc. En estos casos se realiza una identificación previa del posible impacto ambiental y se incorporan actividades en esa línea. También hay que tener en cuenta que el impacto medioambiental suele ser un elemento transversal a tener en cuenta de manera obligatoria en la mayoría de los proyectos de cooperación que cuentan con financiación pública.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿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.

35.1. Información adicional.

Nuestra entidad entiende la lucha contra el cambio climático como un elemento fundamental en el combate contra las desigualdades y la pobreza y en la defensa del derecho a la salud. La vinculación entre cambio climático y salud es cada vez más evidente y nuestra organización lleva a cabo acciones también en esta línea tanto a través de proyectos de cooperación en África y América Latina como en nuestro entorno más próximo. Es cada vez más frecuente que financiadores nos pidan incluir análisis sobre el cambio climático en los proyectos que desarrollamos.

Destacar que en 2023 estamos llevando a cabo un estudio específico sobre el impacto del cambio climático en zonas concretas de Senegal, junto con la Universidad de St Louis, que prevemos pueda replicarse en otras zonas tanto de Senegal como de otros países.

En España, llevamos a cabo acciones de incidencia y movilización social en torno al cambio climático, a través de actividades divulgativas, sensibilizadoras y de formación. Destacar que en febrero-marzo de 2023 hemos desarrollado 3 cursos en universidades de Zaragoza, Huesca y Teruel sobre cambio climático y salud, grabando la mayoría de las sesiones y difundiéndolas públicamente.

Destacar también que la temática del cambio climático se trabaja de forma específica con grupos de jóvenes a través del proyecto Medicus Joven, habiéndose elaborado una exposición de roll-up por los jóvenes que se ha colocado en diferentes lugares.

La apuesta por la sostenibilidad medioambiental y energética en España, ha llevado a la creación de un espacio energéticamente sostenible en Zaragoza, totalmente innovador y único en la ciudad, que abrió sus puertas en 2021 y que aspira a convertirse en modelo de espacio social para la transformación y creación de una ciudadanía comprometida en la lucha contra el cambio climático.

Además, el cambio climático es una temática prioritaria en la red nacional e internacional de organizaciones de medicusmundi. De hecho, la Federación de Asociaciones Medicusmundi de España (FAMME) de la que formamos parte, cuenta con una ¿Estrategia de medicusmundi para afrontar el reto del cambio climático y sus efectos en la salud?.

Todas estas acciones se comunican habitualmente a través de nuestros canales propios de comunicación y puntualmente, según la actividad, a través de medios de terceros.

Economía circular

36.- ¿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.

36.1. Información adicional

Como hemos explicado ya en anteriores respuestas, desarrollamos actividades específicas dirigidas a población infantojuvenil principalmente para promover tanto el reciclaje como el uso de materiales con nuevas finalidades tras acabar el uso inicial previsto. En Espacio Mundi, nuestro local de Zaragoza, se organizan periódicamente talleres variados con esa finalidad. También se trabaja esta temática con grupos de tiempo libre y escuelas, además de incorporarla en cursos de formación dirigidos a monitoras/es de tiempo libre.

Aparte de eso, en la gestión diaria de nuestras sedes en España, se incorporan criterios de economía circular en el uso de materiales. Destacar de nuevo la instalación de paneles solares en nuestra sede de Aragón y la existencia de espacios diferenciados para el reciclaje de diferentes materiales en nuestras sedes.

Por último, destacar que formamos parte de REAS (Red de Economía Alternativa y Solidaria), compartiendo sus noticias y propuestas con nuestra base social a través de nuestras herramientas de comunicación. La economía circular es un pilar de esta red.

Comunicación ambiental

37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?

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

37.1. Información adicional

La nueva línea de acción que ha supuesto la creación de un espacio sostenible en el centro de la ciudad que acoge la sede en Aragón y un punto de participación ciudadana (Espacio Mundi) fue comunicada (2021) a diferentes grupos de interés, elaborando un plan de comunicación tanto interna como externa para ello. Los principales objetivos de este plan de comunicación fueron dar a conocer Espacio Mundi en Zaragoza y a la base social de Aragón, promover la participación ciudadana, vincular el Espacio con la eficiencia energética y la economía circular y, al mismo tiempo, reforzar el vínculo con la salud.

Desde entonces se ha seguido informando sobre la actividad desarrollada en ese espacio a través de canales de comunicación propios (web, boletín, grupos wasap, RRSS, cartelería, videos) y puntualmente, ajenos (medios de comunicación, redes, sitios web, revistas...).

Aparte de esto, comunicamos puntualmente noticias sobre proyectos y actividades que llevamos a cabo relacionadas con el medio ambiente y el cambio climático.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global**39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora**40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

medicmundi NAM es una entidad con 51 años de experiencia en Navarra, 49 en Aragón y 30 en Madrid, a lo largo de los cuales ha evolucionado su forma de trabajar, mejorando su eficiencia y el impacto social de sus acciones y asegurando siempre que las actividades den respuesta con coherencia a la misión de la asociación.

Quisiéramos destacar el esfuerzo realizado en la gestión de Personas, con un modelo de gestión poco habitual dentro del tercer sector, y mucho menos habitual fuera de mismo, garantizando puestos de trabajo estables, con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar y que aseguran la equidad en los procesos de selección y en las condiciones laborales. Además tiene un grado muy alto de participación dentro de los procesos estratégicos y decisorios. Es una organización cuyos valores y principios éticos están fuertemente arraigados e interiorizados, guiando tanto su planificación como el día a día de la entidad y el comportamiento de las personas que trabajan aquí.

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

La diversificación de ingresos y el refuerzo de nuestra base social son los mayores retos en estos momentos.

Desde la creación de MM NAM en 2015 se han desarrollado diferentes estrategias para mejorar la captación de fondos privados pero ninguna de ellas ha dado los resultados deseados. Destacar la apertura de un puesto de venta de productos de comercio justo y artesanía de países del sur global en Espacio Mundi, nuestro local en Zaragoza, que en 2023 hemos tenido que cerrar por falta de resultados. Destacar también la innovadora iniciativa "Mundibox", una caja solidaria de experiencias ofrecidas de forma gratuita por

empresas y particulares, que también este 2023 hemos tenido que cerrar por falta de respuesta. Seguimos intentándolo, en estos momentos a través de un dossier específico para animar y facilitar la implicación de las empresas en nuestra misión y a través de la promoción de los legados solidarios.

En cuanto al refuerzo de la base social, hemos desarrollado campañas específicas innovadoras para conseguir nuevas personas socias, con pocos resultados. También hemos desarrollado campañas para promover el voluntariado y el activismo social "Hazte activista mundi" con escasos resultados igualmente.

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 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

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

Sí

Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuales 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 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.