Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

PROYDE ZARAGOZA
CIF:G78885639
C/Tomás Anzano 1
50012 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

PROYDE (ONGD Promoción y Desarrollo) Delegación Aragón

Forma jurídica

Asociación

Número de socios (en caso de asociaciones)

107 socios en Zaragoza y 2098en España

Número de miembros Junta/Patronato

La Junta Directiva está compuesta por 9 personas

Dirección - CP - Población

c/ Tomás Anzano 1
50012 - Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Cooperación al desarrollo

Actividad principal

Sensibilización y solidaridad internacional

Colectivo principal atendido

Infancia y juventud

Año comienzo actividad.

Fundada en el año 1988

Número de personas empleadas - media anual

Ninguna en Aragón

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

Ninguna en Aragón y 7 en España

Número de voluntarios

28 voluntarios en PROYDE Zaragoza y 532 en PROYDE

Persona contacto

Jesús Alberto Perigot Benito

E-mail contacto

zaragoza@proyde.org

Página web

Web de PROYDE: http://www.proyde.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 la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Estos temas son la base fundamental de nuestra ONGD y así se realizan:

https://proyde.org/wp-content/uploads/2022/04/Plan_estrategico_2021_2025_web.pdf

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

Si

2.1. Información adicional

En nuestro caso, y a pesar de tener medios limitados, somos fieles a nuestro lema: "Mucha gente pequeña, haciendo muchas cosas pequeñas, en muchos lugares pequeños, puede cambiar el mundo."

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

Nuestra ONGD ha elaborado:

Plan Estratégico 2021-2025 => https://proyde.org/wp-content/uploads/2022/04/Plan_estrategico_2021_2025_web.pdf

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

Existe una Memoria Económica donde se analizan y evalúan los recursos y su capacidad de ser rentable económica y socialmente a través del Área de Recursos Humanos y Económico y de la Junta Directiva [http://www.proyde.org/index.php/proyde-menu/memoria-economica]

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

Es decidido por el órgano de gobierno tras un proceso interno de participación y se destina íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

En caso de ser positivo el resultado del año, estos fondos se asigna a los proyectos de desarrollo que no han sido cubiertos con las partidas de las Administraciones Públicas.

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 son:

1. Las personas en los países empobrecidos.
2. Los voluntarios: locales e internacionales (de verano, juvenil y de larga duración).
3. Las redes vinculadas: FAS - Federación Aragonesa de Solidaridad y REDES - Red de Entidades de Desarrollo Solidario.

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

7.1. Información adicional

Las necesidades y/o expectativas de los grupos de interés se identifican de la siguiente manera:

1. Las personas en los países empobrecidos => A través de propuestas de los propios beneficiarios y de los socios locales, siendo éstas principalmente del ámbito educativo
2. Los voluntarios => A través de entrevistas personales
3. Las redes vinculadas => A través de las memorias presentadas tras finalizar los proyectos co-financiados por dichas redes

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.

Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la entidad, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección.

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 es sometida a tres auditorias:

1.- Auditoria económica, voluntaria y anual.

2.- La entidad ha sido auditada por la Fundación Lealtad sobre el grado de cumplimiento de los principios de acción, organización y gestión. Dicha auditoría sobre los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas de las ONGs nos ha posicionado como una "ONG ACREDITADA" por dicha Fundación con validez hasta 2025 => https://proyde.org/documentos-oficiales/

3.- La entidad tiene el certificado e informe de la Auditoría Externa de la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la Coordinadora de ONGs de Desarrollo de España (CONGDE) =

Toda la información es pública y se puede descargar de la página web. https://proyde.org/documentos-oficiales/

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

La entidad comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada toda la información a sus socios y simpatizantes a través de:

1. Boletín mensual => https://proyde.org/boletines/
2. Memoria anual => https://proyde.org/memorias-sociales/

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

La entidad dispone de dos documentos internos en relación a esta cuestión:

1. PLAN DE VOLUNTARIADO que recoge el plan y los objetivos anuales, indicadores, protocolo, documentos de compromiso o acuerdo, acciones de formación, etc...
2. CÓDIGO DE CONDUCTA propio conocido por todas las personas vinculadas a la entidad que va más allá de principios y valores generales de la organización a nivel estatal y establece unas pautas de comportamiento que permiten ajustar la conducta de las personas que desempeñan acciones en nombre de la entidad con los valores que la rigen.

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

La misión, la cultura y los objetivos de la entidad no sólo son conocidos y existen planes para su conocimiento sino que se revisan en cada periodo del Plan Estratégico Cuatrienal 2021-2025=>
https://proyde.org/wp-content/uploads/2022/04/Plan_estrategico_2021_2025_web.pdf

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

Por definición, la entidad no sólo es socialmente responsable sino que tiene un programa de oferta a otras entidades para facilitarles los aspectos sociales de la RSC.

Respecto al año pasado, subrayar:

1. La entidad ya obtuvo el Sello RSA 2020 y lo renueva anualmente.
2. La entidad ya obtuvo en 2020 el Sello RSA+ y lo renueva anualmente.

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

No existe todavía un plan de Responsabilidad Social.

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

La entidad conoce la satisfacción de sus beneficiarios a través del estudio y evaluación de los proyectos de desarrollo, realizando un informe final con el grado de consecución de los objetivos y del impacto.

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

La entidad conoce la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes a través de los informes de aprobación o denegación de los proyectos presentados.

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

17.1. Información adicional

Las mejoras de servicio a sus clientes se identifican a través de las propuestas de mejora incluidas en los planes anuales y estratégicos.

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

El ajuste de los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los beneficiarios y a las de los organismos financiadores se realiza a través del Informe del estudio y evaluación del impacto de los proyectos.

Calidad de los productos y servicios

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

19.1. Información adicional

La puesta en el mercado del servicio se realiza a través del contacto directo con los socios locales.

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 y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

20.1. Información adicional

La entidad conoce la satisfacción de sus beneficiarios a través del estudio y evaluación de los proyectos de desarrollo, realizando un informe final con el grado de consecución de los objetivos y del impacto.

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 proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

21.1. Información adicional

La información sobre los servicios ofertados se proporciona a través de difusión postal, boletín informativo en soporte papel más en los medios telemáticos:

1. Correo electrónico zaragoza@proyde.org
2. Memoria anual => https://proyde.org/memorias-sociales/
3. Redes Sociales - Twitter => https://twitter.com/proydezaragoza / instagram https://www.instagram.com/proydelariojazaragoza/

Además:

1.- La entidad ha sido auditada por la Fundación Lealtad sobre el grado de cumplimiento de los principios de acción, organización y gestión. Dicha auditoría sobre los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas de las ONGs nos ha posicionado como una "ONG ACREDITADA" por dicha Fundación

2.- La entidad tiene el certificado e informe de la Auditoría Externa de la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la Coordinadora de ONGs de Desarrollo de España (CONGDE)

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

22.1. Información adicional

Los mecanismos en general para evaluar la satisfacción de nuestros voluntarios son:

1. Reuniones mensuales del grupo de voluntarios que gestiona la ONGD
2. Entrevistas personales con las personas que realizan un voluntariado concreto por medio de nuestra ONGD
3. Encuestas de satisfacción

Dependiendo del tipo de voluntarios, la evaluación implica una metodología específica y de forma periódica; verbigracia, el voluntariado internacional juvenil de corta duración es evaluado:

1. Mensualmente a través de reuniones que siguen un plan de formación durante los dos años previos a la estancia en el proyecto
2. Diariamente a través de reuniones para evaluar, analizar y digerir cada día durante la estancia en el proyecto
3. Semanalmente a través de entrevistas personales durante la estancia en el proyecto
4. Periódicamente según las necesidades de cada grupo tras la vuelta de la estancia en el proyecto

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...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

En PROYDE Zaragoza tenemos implantado el Plan llamado Política de Género e Igualdad https://proyde.org/wp-content/uploads/2021/07/politica-de-genero-e-igualdad.pdf que incluye los apartados:

1. Motivación y contexto
2. Conceptos clave
3. Momentos clave
4. Opciones
4.1. Estructura organizativa
4.1.1. Política de organización, RRHH, selección y contratación de personal
4.1.2. Compromisos con y de voluntariado y de otras personas colaboradoras
4.2. Áreas de trabajo
4.2.1. Programas y Proyectos de Desarrollo
4.2.2. Sensibilización: Educación para el Desarrollo, Comercio Justo, Comunicación e Incidencia Social
4.2.3. Otros departamentos
5. Seguimiento y evaluación
6. Aprobación

Como medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación son habituales en nuestra entidad:

Organización general y comunicación
1. La perspectiva de diversidad (género, edades, discapacidades, culturas, etc.) tiene presencia de forma transversal y comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
2. Se incluye la perspectiva de la diversidad en el código ético o de conducta de la organización.
3. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus personas trabajadoras y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
4. La organización transmite públicamente su compromiso con la diversidad.
5. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras y con su cartera de proveedores
6. La organización contempla la diversidad en sus propios productos y/o servicios, atendiendo a las necesidades diferenciadas de sus potenciales clientes y mercados.

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 (en definición de vacantes, en criterios de selección, en texto de anuncios, en diversidad de canales de captación, etc.)
2. En las entrevistas de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (edad, género, procedencia cultural, etc.)
3. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee competencias específicas para evaluar a personas candidatas diversas.
4, 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 en sus relacionales laborales.
2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
3. Se realizan acciones de formación y/o sensibilización en gestión de la 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.).
4. Existe una ficha de perfil de cada puesto de trabajo en el que se define de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos no dando cabida a ningún otro aspecto que implique una posible discriminación (edad, género, cultura, etc.)
5. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
6. Se potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
7. La organización dispone de un proceso de desvinculación laboral objetivo (despidos, ceses, bajas incentivadas) que garantiza un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

1. Existe una tabla salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, formación, capacidades, experiencia, etc.)
2. 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 organización.

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?

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

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

La entidad dispone de un conjunto de Medidas de Conciliación en el que queden definidos objetivos e indicadores:

Organización del tiempo de trabajo
1. Horario flexible de entrada y/o salida.
2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
3. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
4. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
6. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
7. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
8. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.

Movilidad geográfica
1. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
2. Formación online
3. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.

Beneficios Sociales
1. Ayudas que faciliten el cuidado de hijos o personas dependientes (espacios, horarios, ayudas económicas?)
2. Ticket o servicio de restaurante subvencionado o espacios habilitados que permitan el descanso en horario de comida.
3. Servicios que faciliten el desplazamiento a la organización (transporte, parking, gasolina?)
4. Sensibilización y formación específica acerca de cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
4. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Responsable o grupos de trabajo)
5. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

Mejora de permisos legales
1. Fomento del uso del permiso de paternidad.
2. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
3. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
4. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo

proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

25.1. Información adicional.

Existe un plan de formación específico. A los voluntarios se les ofrece on-line para facilitar su realización.

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

Con la incorporación de cada persona trabajadora o voluntaria se realiza formación básica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo o tareas y de la actividad de la organización.

26.1. Información adicional.

Existe una formación modular en función de los ámbitos de voluntariado.

Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

27.1. Información adicional.

La entidad dispone de mecanismos de salud y seguridad laboral a través del delegado de prevención de riesgos laborables.

En el caso de los voluntarios de proyectos en el extranjero, disponen de una sesión de información sobre este tema, la vacunación correspondiente y el seguro.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- ¿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.

28.1. Información adicional.

Tres ejemplos sobre nuestros proveedores:

1. Nuestros proveedores de productos de Comercio Justo son Ideas (cooperativa de interés social y sin ánimo de lucro dedicada al Comercio Justo, la Economía Solidaria y el Consumo Sostenible.) y Oxfam Intermón (organización no gubernamental de cooperación

para el desarrollo que centra sus actividades en ofrecer una respuesta integral al reto de la pobreza y la injusticia para que todos los seres humanos puedan ejercer plenamente sus derechos).

2. Parte de nuestro merchandising lo adquirimos en el Centro de Integración Sociol "El Remós" sito en el Valle de Benasque (http://www.elremos.org/) cuyo uno de sus objetivos es conseguir generar empleo para las personas con discapacidad como elemento fundamental para su desarrollo social y laboral.

3. Los servicios bancarios son llevados parcialmente por Fiare Banca Ética.

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.

Por ejemplo, en el caso de los servicios bancarios se cuida que las entidades no patrocinen comercio armamentístico.

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?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

La entidad se implica en la Comunidad perteneciendo a las siguientes organizaciones:

1. Federación Aragonesa de Solidaridad
2. Red de Entidades de Desarrollo Solidario
3. Coordinadora Nacional de ONG para el desarrollo
4. Centros Educativos por el Comercio Justo.
5. Coordinadora de Comercio Justo.

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 desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de

acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

31.1. Información adicional.

La gestión de los proyectos sigue el siguiente proceso:

1. Se estudia la coherencia con la Misión, Visión y Valores de la entidad.
2. Se revisa la experiencia previa,
3. Se analiza la viabilidad y sostenibilidad del proyecto.
4. Se valora su impacto social,
5. Se lleva a cabo la ejecución del proyecto.
6. Se realiza un seguimiento durate la ejecución del proyecto.
7. Se hace una evaluación del mismo.
8. Finalmente, se redacta el informe correspondiente.

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

32.1. Información adicional

Los proyectos que la entidad realiza en el extranjero se comparten y se anima a su participación a los grupos de voluntariado local tanto juvenil (Tandanacui, Gente Pequeña) como adulto (Voluntariado Internacional).

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

Se realiza con la coordinación con los responsables de comunicación de las redes territoriales. Y el impacto en los medios de comunicación y redes sociales se realiza en la Memoria Anual.

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 tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se

ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

34.1. Información adicional.

La entidad tiene en cuenta el impacto ambiental en dos vertientes:

1. Reciclado de papel, plástico, cartuchos de tinta, etc... en el trabajo de despacho
2. Reutilización del papel en el trabajo de despacho
3. Estudio del impacto sobre el terreno en los proyectos de desarrollo
4. Fomento de las reuniones por videoconferencia para minimizar los traslados con su consecuente emisión de CO2
5. Consumo de Comercio Justo (café, chocolate, azúcar...)

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.

La entidad evidencia su compromiso público con el impacto ambiental que pueda ocasionar publicando algunos de los planes a través de la web, de las redes sociales, y de los boletines mensuales y anuales.

Economía circular

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

36.1. Información adicional

Reciclado cartuchos impresora, papel, plásticos, pilas, lámparas...

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 entidad comunica a todos sus grupos de interés sus actuaciones en materia ambiental a través de la web, de las redes sociales, y de los boletines mensuales y anuales.

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

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?

Nuestro principal punto fuerte es la labor de todos nuestros voluntarios en las diferentes áreas como son la económica, el Comercio Justo, la RSC, la comunicación, el voluntariado local e internacional (tanto juvenil como de adultos) y el área de Educación para el Desarrollo.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

La entidad considera que su área a mejorar sería el número de socios ya que sería deseable un número mayor.

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 4. Educación de calidad.

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.