

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN AMEDIAR

CIF:G99010126

C/Brazal Zapateros nº:10.-

50016 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Septiembre 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

3 personas

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

En la Asociación Amediar se cuenta con medidas de flexibilidad y conciliación. La asociación prioriza el tema de los cuidados dentro y fuera del trabajo. El hecho de que la plantilla esté muy feminizada, creemos que hace que se tenga especial atención en este sentido en la entidad.

La asociación dispone de un plan de igualdad interno (ya que por su tamaño no está obligada a realizarlo) que contempla en su cuarto eje, el equilibrio de la vida profesional y personal con el objetivo de implantar medidas relacionadas con:

1. Flexibilidad de horarios, facilitar la conciliación y el teletrabajo
2. Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
3. No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones
4. Protocolizar las medidas sobre flexibilización y conciliación que se realizan de forma informal y consensuada.

Se ofrece por tanto de forma normalizada

-La flexibilidad horaria, adaptación para el cuidado y acompañamiento de familiares, así como para resolver temas personales

-El teletrabajo siempre que se necesario y posible

- Se facilita la reducción de la jornada y permisos para asunto familiares.
- Adaptación periodos vacacionales a necesidades de conciliación y personales

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Las medidas se diseñan y aprueban por consenso, y se evalúan a través de reuniones de evaluación periódicas en las que participan todas las personas trabajadoras y socias

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Se evalúan a través de reuniones de evaluación periódicas en las que participan todas las personas de la asociación.

Es importante adaptarse a los cambios constantes que se puedan derivar de la realización de los diferentes proyectos desarrollados por la asociación, puesto que puede haber diversidad en cuanto a la necesidad de flexibilidad horaria, desplazamientos, responsabilidades, etc., por ello es necesario actualizar las medidas y adaptarlas para conseguir la equidad, así como la conciliación necesaria.

En el Plan de Igualdad se fijan como Indicadores de seguimiento de la acción: el desarrollo del Protocolo de uso de medidas de conciliación elaborado y difundido, el número y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas, el documento/presentación de conciliación elaborado y difundido

7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia www.masfamilia.org, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

La Asociación Amediar es una entidad pequeña, con un número de trabajadoras reducido para implantar estos sistemas de gestión

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).

- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 12. Otras

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

Cualquier medida que favorezca la adaptación a las necesidades que puedan surgir a la persona trabajadora, y que sea posible implementar

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

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

No corresponde

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

- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

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

- La Asociación Amediar mejora el convenio salarial base de las personas trabajadoras.
- Al ser una entidad pequeña, la flexibilidad horaria, adaptación a las necesidades personales, por cuidados, conciliación, etc., se prioriza siempre que sea posible.
- Atención y acompañamiento en los temas personales,
- Medias para afrontar y resolver los posibles conflictos que puedan surgir: la asociación, dada el objetivo de su actividad, cuenta con los conocimientos y herramientas para la mejora del clima interno de la entidad, implementando aquellas que sean necesarias
- Se da una constante búsqueda de la mejora del espacio y entorno en el que se desarrolla el trabajo, necesario tanto para la comodidad de las personas trabajadoras, como de aquellas que son usuarias de los servicios

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

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

La Asociación valora las posibles mejoras laborales para adaptarse a las necesidades de las personas trabajadoras

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, un conjunto de medidas

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

La asociación dispone de un plan de igualdad interno 2020-2024 (ya que por su tamaño no está obligada a realizarlo) que contempla y desarrolla ocho ejes: sobre la cultura organizacional, la selección y contratación, formación, equilibrio de la vida profesional y personal, prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual, comunicación, indicadores para seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades de la entidad, seguimiento y evaluación de las medidas.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

La evaluación de las medidas corresponde a las personas socias de forma asamblearia, aunque es función específica de la de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad reunirse como mínimo anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes y recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

NO

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

No corresponde

8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

-La Asociación Amediar tiene entre sus objetivos "contribuir socialmente al trabajo por una convivencia y ciudadanía en igualdad, desde el respeto a la diversidad cultural. Para ello promueve acciones voluntarias y equipos y proyectos profesionales, con un carácter multidisciplinar y multicultural.", por tanto, está dentro de su naturaleza el trabajo por la igualdad y la no discriminación en cualquier sentido.

-La Asociación Amediar realiza el Balance Social como entidad que forma parte del Mercado Social de Aragón, cuyos resultados son públicos y transparentes. Consiste en un cuestionario de autoevaluación que analiza el comportamiento y la filosofía de las empresas. Es la herramienta que permite dar cuenta de cómo las entidades pertenecientes a los Mercados Sociales desarrollan actividades productivas, comerciales y financieras basándose en los principios fundamentales de la Economía Social y Solidaria: trabajo, equidad, cooperación, compromiso con el entorno, reparto justo de la riqueza y sostenibilidad ecológica.

-Forma parte activa de redes de trabajo social comunitario que trabajan por la igualdad y no discriminación

-Participa activamente en redes del ámbito de la Economía Social y Solidaria, cuyos principios comparten (Coop57, Mescoop, Som Energía), redes que aglutinan entidades que abordan de forma comunitaria y conjunta las nuevas problemáticas sociales, económicas y medioambientales que surgen.

-En el desarrollo de sus proyectos colabora y coordina con múltiples organizaciones y entidades públicas y privadas, que trabajan por la igualdad y la justicia

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.

- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?

Los contextos de intervención están relacionados con los proyectos o actuaciones diferenciadas que en cada momento desarrolla la asociación.

La asociación desde su origen, realiza y promueve acciones de colaboración y participación voluntaria, en actuaciones tanto propias como organizadas por otras entidades.

A lo largo de su trayectoria a organizado actividades relacionadas con sus objetivos y principios, con la participación de socios y otras personas vinculadas de manera voluntaria:

- Talleres, formaciones, asesoramientos, y otras intervenciones .
- Actividades de dinamización intercultural y comunitaria
- Grabación de vídeos, elaboración de materiales, etc. , de difusión de la mediación, convivencial intercultural y vecinal, etc.

Por otra parte, colabora en acciones y espacios comunitarios. Algunos ejemplos:

- la participación en redes vecinales (consejos de salud, comisiones, grupos de trabajo, redes de apoyo, fiestas);
- participación en redes de economía social y solidaria (representación en puestos políticos, participación en ferias, jornadas de difusión y trabajo, etc.)
- participación en otras actividades sociales de entidades y proyectos (talleres, formaciones, etc., que se soliciten) .

-La Asociación mantiene un claro compromiso social y su objetivo de colaborar con el resto de actores, difundiendo y promoviendo la participación de las personas en los proyectos y entidades con los que la asociación se relaciona y coordina.

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

-La Asociación Amediar organiza y desarrolla actividades propias que promueven el voluntariado de sus personas trabajadoras y colaboradoras, así como de otras personas de su entorno: actividades de carácter social y comunitario para la difusión de la mediación, promoción convivencia pacífica y la diversidad cultural.

Por otra parte, la Asociación participa y promueve acciones desarrolladas por otras entidades públicas y privadas que sean acordes con sus propios objetivos:

-entidades educativas (educación primaria, secundaria, universitaria y no formal): difusión de la mediación, actuaciones para favorecer la convivencia, la diversidad; alumnado en prácticas

-asociaciones sin ánimo de lucro, entidades vecinales y comunitarias, redes de economía social y solidaria, etc.: participación en actividades comunitarias, de promoción de la convivencia e igualdad, de sensibilización social y comunitaria, actividades educativas, etc.

-participación en comisiones de trabajo y órganos políticos de otras redes: Consejo de Salud de San Pablo, Coop57, etc.

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

Se realizan de forma continuada

- la Asociación Amediar, participa de forma activa en redes y entidades que se reúnen o realizan actividades en diversas ocasiones a lo largo de cada mes.

-Así mismo, participa a lo largo del año, en las diferentes acciones, proyectos o actividades que puedan surgir o se le soliciten (talleres, participación en organización de actividades, difusión de proyectos, etc.)

-Por otra parte, a su vez organiza actividades a lo largo de todo el año, en las que promueve la acción voluntaria de personas de la asociación y de su entorno (jornadas, actividades de sensibilización, grabaciones de vídeo, etc.)

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

-Asociación Amediar participa y organiza actividades que sirven para difundir tanto la cultura aragonesa, como la diversidad cultural de personas y colectivos que habitan en nuestro territorio, teniendo como objetivo el encuentro y conocimiento mutuo para la mejora de la convivencia.

-Participa en actuaciones relacionadas con el impulso de la Economía Social y Solidaria en nuestro territorio, a través de la participación en sus redes, y la relación y colaboración con las numerosas entidades que forman parte: Jornadas y charlas de sensibilización sobre proyectos económicos, sociales y culturales llevados a cabo en Aragón, ferias y actividades de difusión de productos y servicios.

-Colabora en proyectos comunitarios que favorecen la participación y cohesión social: fiestas Barrio San Pablo, grabación de vídeos de sensibilización comunitaria, jornadas

culturales, etc.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

- Asociaciones vecinales, asociaciones de inmigrantes, actividades sociales y culturales.
- Redes y entidades de Economía Social y Solidaria de Aragón (Coop57, Mescoop, REAS)

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La Asociación Amediar realiza acciones de difusión de la cultura en Aragón a lo largo de todo el año, de acuerdo con los proyectos y actividades que organice, o participando en aquellos que otros organicen.

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

No corresponde

¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

En caso afirmativo, información adicional

Los valores de la asociación se encuentran firmemente alineados con algunos de los ODS, puesto que los objetivos de Amediar es la promoción y desarrollo de proyectos relacionados directamente con los mismos (proyecto de salud comunitaria, desarrollo de

servicio de mediación por la igualdad, desarrollo de proyectos educativos, promoción de proyectos en países en desarrollo, promoción de las personas, difusión del consumo responsable, con la participación en ferias y actividades dentro de las redes de Economía Social y Solidaria, etc.)

Es fundamental para la asociación su implicación y participación en actuaciones, para su fomento, así como para la reivindicación de medidas y apoyo de denuncias de situaciones, relacionadas con temáticas sociales y ciudadanas de los diferentes ámbitos de los ODS (salud, educación, igualdad, clima, etc.)

Asistencia a talleres de formación de temáticas relacionados con los ODS

Ánalisis interno de la actuaciones desarrolladas por la asociación y su mejora en relación con su compromiso con los ODS

¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

En caso afirmativo, información adicional

El compromiso con los ODS se trabaja en la asociación, tanto de forma transversal a lo largo de las actuaciones y proyectos que lleva a cabo la organización (actuaciones relacionadas con la igualdad, , como en medidas concretas pactadas a nivel interno relacionadas con algunos objetivos (consumo responsable de productos de cercanía, dentro de la economía social y solidaria, ahorro energético, reciclaje, huella de carbono, etc.)

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

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

En caso afirmativo, información adicional

-La Asociación Amediar tiene como objetivo la promoción de proyectos directamente relacionados con los ODS enumerados. Estos proyectos o cualquier actuación o participación en acciones desarrollada por la asociación son evaluados por esta de forma continua. La asociación presenta estas evaluaciones y valoraciones en las memorias de actuación de sus programas.

-La asociación analiza y comunica a través del Balance Social datos sobre su impacto y compromiso con dichos ODS en lo relacionado con el consumo responsable, salarios dignos y equitativos, etc.

¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar

positivamente en los ODS priorizados

En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS

La organización como se ha indicado, tiene entre sus objetivos desarrollar acciones y proyectos que están directamente relacionadas con el fomento de algunos de los ODS (salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, reducción de las desigualdades, desarrollo comunitario, convivencia pacífica, etc.)

Así mismo, tiene recogidos de manera informal medidas relacionadas con el consumo responsable, ahorro energético, y bajas emisiones.

En su organización y desarrollo de proyectos prima los principios y valores relacionados con la igualdad salarial y el trabajo digno.

En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?

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

En caso afirmativo, información adicional

Las personas que colaboran en la Asociación Amediar conocen y comparten sus valores y principios alineados con las ODS, participan en el diseño, desarrollo y evaluación de los proyectos que lleva a cabo.

La medición del impacto y la comunicación sistematizada se realiza a través de las memorias de los proyectos, y la realización del Balance Social como entidad del Mercado Social de Aragón, que se basa en los principios fundamentales de la Economía Social y Solidaria: trabajo, equidad, cooperación, compromiso con el entorno, ausencia de ánimo de lucro y sostenibilidad medioambiental.