

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

FUNDACIÓN PICARRAL

CIF:G50500032

Camino de los Molinos 12.
50015 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

24/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

35 trabajadores

CONCILIACION

Enfoque de gestión

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

Si, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

El Artículo 19. del Convenio colectivo de Fundación Picarral regula todo lo correspondiente a la conciliación de la vida laboral y familiar en nuestra entidad. En él se recoge, por un lado, la existencia del Plan de Igualdad y su validez para tomar en consideración medidas que puedan modificadas y/o ser tomadas en cuenta a partir de la experiencia y la evaluación de dichos Planes. Como es conocido, estos planes cuentan con objetivos, medidas e indicadores detallados, lo que permite su seguimiento y evaluación. Fruto de los resultados obtenidos en estas evaluaciones y del diálogo entre la Dirección-Gerencia y la plantilla, a través de la Comisión de Igualdad, la consideración del Plan de Igualdad dentro del convenio colectivo consigue aumentar la capacidad de regulación de lo establecido en ellos, así como fomentar la constante actualización y mejora del convenio colectivo en esta materia. De manera más concreta, este artículo detalla las mejoras o ampliación de permisos y bajas dentro de este ámbito, así como medidas de flexibilización del trabajo

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

Fundación Picarral cuenta con encuestas sobre el clima laboral que se realizan bienalmente, que incluyen el tratamiento de aspectos vinculados a la conciliación y el

fomento de la igualdad. Junto con este canal de acceso a la opinión de la plantilla en esta materia, la propia Comisión de Igualdad es el espacio prioritario para la valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas y el análisis de su eficacia.

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

La Comisión de Igualdad se reúne, al menos, una vez al año. Por su parte, las encuestas de clima laboral se realizan cada dos años. No obstante, el Sistema de Gestión de la Calidad de Fundación Picarral ofrece datos a partir de indicadores clave que permiten el seguimiento de buena parte de las medidas contempladas en los planes de manera permanente.

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

No consideramos que sea necesario incorporar este tipo de sistemas

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.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

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

Algunas de las medidas indicadas como que se dan en nuestra Fundación, son para aquellos puestos de trabajo que no precisen atención directa a las personas participantes

en los proyectos o público en general, o en los momentos en los que se pueda no precisar estas funciones de atención directa y siempre que no afecten negativamente a la atención directa y/o servicio prestado por la entidad, se establece que en momentos puntuales y previa solicitud a la dirección-gerencia de Fundación Picarral y autorización expresa de esta se pueda desempeñar su jornada de manera flexible

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

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

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

Existe la capacidad de atender a circunstancias especiales y no reguladas a través de la comunicación cercana que propicia una un tamaño como el de Fundación Picarral, bien a través de los canales formales (Representación Legal de los y las Trabajadoras, Comisión de Igualdad, Secciones sindicales...), o bien de manera directa

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

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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?

Premio de jubilación: Se establece una gratificación especial por jubilación total para el trabajador o trabajadora que cause baja en la empresa por dicha causa de una mensualidad por cada diez años de antigüedad.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

- 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?

Un día más a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores por intervención quirúrgica que requiera hospitalización o enfermedad grave del cónyuge o pareja, hijos, hermanos, padres o madres o padres o madres políticos de uno u otro cónyuge, siempre con certificado emitido por facultativo de la Seguridad Social por la hospitalización, llegando hasta los 3 días.

Adicionalmente, mientras dure la hospitalización de los familiares en la unidad de cuidados intensivos (UCI), el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de tres días de permiso retribuido que podrá organizar, si lo estima oportuno, en forma de medias jornadas, preavisándolo con antelación y poniéndose de acuerdo con la empresa para su distribución.

Un día más a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores por traslado de domicilio habitual (2 días).

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, plan de igualdad

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.

Fundación Picarral ha optado siempre por comprometerse con la mejora constante a fin de procurar una intervención eficaz y eficiente en el desarrollo de sus actuaciones. Este compromiso de mejora permanente supone no sólo reflexionar sobre estrategias, metodologías o procedimientos de trabajo, sino también sobre la propia cultura de gestión de nuestra entidad. Al mismo tiempo, Fundación Picarral entiende la responsabilidad social corporativa (RSC) como el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con cualquier persona o grupo (bien sean interno o externo a nuestra entidad) que pueda afectar o ser afectado por nuestras políticas, objetivos, decisiones y acciones a corto, medio y largo plazo.

De manera coherente con ello, los ámbitos en los que la Fundación Picarral aplica su concepto de RSC también son amplios, incluyendo el plano interno, en tanto que responsabilidad social en el gobierno y gestión de la organización (responsabilidad en el despliegue de la planificación estratégica, de la gestión del personal o en la captación y gestión de financiación y recursos); y el plano externo, en tanto que responsabilidad con los derechos de las personas que participan en los proyectos de la Fundación, con la relación

con otras entidades e instituciones involucrados en nuestro quehacer cotidiano, o con la sociedad en general. En consecuencia, todas las actuaciones tienen inherentemente el componente de RSC, pues es considerada una herramienta adecuada para generar cambios sociales e incidir en el marco normativo y en los comportamientos del resto de actores sociales.

Fundación Picarral, en el marco de su Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable y previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, decidió transcender esta obligación y dotarse voluntariamente de una herramienta que refuerce y profundice sus actuaciones en favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que impida cualquier posible situación de discriminación. De este modo, inició las actuaciones pertinentes para elaborar su primer Plan de Igualdad en 2015, estando en vigor el I Plan de Igualdad que se ha prolongando desde el año 2019.

Actualmente, esta vigente nuestro II Plan de Igualdad tras un proceso participativo de mejora, en el que se han tenido en cuenta todas las partes implicadas y se ha incorporado peticiones y aspectos a considerar como se trata del respeto a la diversidad. Ver enlace en: <https://fundacionpicarral.org/quienes-somos/calidad-y-responsabilidad-social/>

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.

Desde el Comité de Igualdad y ética se efectúa un seguimiento de que las medidas de conciliación e igualdad se respetan y son accesibles a todo el personal de la Fundación

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

SI

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

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, información adicional.

Con el objetivo de crear empleo de inserción, especialmente dirigido a jóvenes con inteligencia límite, la Fundación Picarral ha promovido desde el año 1997, una serie de Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo.

Con el tiempo, a través de estas empresas se ha ido adquiriendo el compromiso de dar cabida a personas con otro tipo de discapacidad, en riesgo de exclusión o con especiales dificultades de acceso al mercado laboral ordinario, tratando de:

- Crear empleo estable y digno entre personas con especiales dificultades para acceder al mercado laboral ordinario
- Favorecer la inserción laboral y social de sus trabajadores
- Apostar por un futuro de eficacia que sostenga un equilibrio entre el factor humano y la rentabilidad real de la empresa.

Estas empresas realizan actividades como: manipulados industriales, montajes industriales en cadena de producción, envasado de productos para la industria, fabricación de envases de plástico termoconformado y PVC, embalajes en madera, logística y transporte, pintura, limpieza de grafitis, preparación de expediciones, departamento de logística, mantenimiento de jardinería y limpiezas industriales, destrucción certificada de documentos y servicios de información y documentación (véanse las páginas web específicas).

En la actualidad, la Fundación Picarral participa en las siguientes empresas:

- CESERPI, S.L.U. Tfno. 976 519 415. Manipulados industriales, montajes industriales en cadena de producción, preparación de expediciones, mantenimiento de jardinería y limpiezas industriales.
- Arapack, S.L. Tel: 976 479 064. Envases de plástico termoconformado, Blisters de PVC, envasados con alta frecuencia.
- Mapiser S.L. Tel. 976 204 191 Manipulados, retractilados, embolsados, montajes, mudanzas y transportes, destrucción certificada de documentos, embalajes en madera, pintura, limpieza grafitis.

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

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Fundación Picarral cuenta con documentos que vienen a visibilizar el compromiso público de la organización, de forma explícita, con una gestión social y éticamente responsable, disponiendo de un sistema de gestión de la calidad certificado en ISO 9001 y que además se basa en los principios de la norma SGE21, que viene a avalar que las actuaciones desarrolladas por nuestra entidad son coherentes con los estándares de gestión medio ambiental y socialmente responsable, disponiendo de un Código ético y un Código de conducta, así como un Comité Ético que vela por el cumplimiento de los mismos.

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.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación

interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.

- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

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

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros

aspectos que impliquen discriminación.

- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 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.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Fundación Picarral cuenta con un Programa de voluntariado que vienen a garantizar la correcta adecuación del voluntariado con el servicio o actividad que desempeñará de manera solidaria. En este sentido, cuenta con el apoyo del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, lo que permite contar con recursos para la selección, acogida, formación, seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas por todo el voluntariado de la entidad. Las acciones de voluntariado están vinculadas a las iniciativas y proyectos de la entidad, destacándose acciones de carácter educativo y formativo, así como otras de ocio y tiempo libre

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

Las acciones del voluntariado se realizan principalmente en el seno de la propia entidad, si bien se estimula que la plantilla pueda colaborar con otras entidades y organizaciones. De este modo, Fundación Picarral cuenta con una Comisión de solidaridad, que aúna a miembros de su plantilla con otros voluntarios, cuya misión es fundamentalmente poner en marcha acciones de cooperación internacional al desarrollo. En este sentido, se cuenta con una larga experiencia en el trabajo en favor de países empobrecidos como el Tchad

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

Las acciones del voluntariado son específicas y dependen de los acuerdos de cada voluntario o voluntaria en particular y de las necesidades que espera ayudar a cubrir. No obstante, el voluntariado en general cuenta con momentos para su seguimiento y evaluación de manera periódica, según los marcado en el Programa de voluntariado en vigor. Adicionalmente y a pesar de las diferentes circunstancias, Fundación Picarral potencia la generación de espacios de encuentro entre todo el voluntariado con una

periodicidad semestral.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

Siguiendo la misma concepción de la Responsabilidad Social Corporativa que mencionábamos anteriormente y a través de la Escuela Hostelería TOPI, Fundación Picarral ha participado activamente en multitud de actividades relacionadas con la promoción del sector agroalimentario aragonés como vector de desarrollo económico y social en Aragón, por ejemplo, en el año 2023, el Grupo de Solidaridad de la Fundación Picarral y la Escuela de hostelería TOPI Zaragoza os ofrecen un delicioso Lanzón Solidario en apoyo al proyecto de comedor escolar del Instituto de Kyabe (Tchad), dando a conocer esta tradición de Aragón

Profundizando en esta línea, desde el año 2017, Fundación Picarral decidió poner en marcha el proyecto Aragón por dentro y por fuera, con el objetivo de apoyar y reforzar la promoción de la oferta enogastronómica y turística aragonesa entre las personas que se desempeñan profesionalmente dentro de este sector productivo de la hostelería y el turismo, tanto dentro como fuera de las fronteras de Aragón.

Dentro de la iniciativa Aragón por dentro y por fuera (AxDxF) se creó un espacio digital dentro del blog de la Escuela de Hostelería TOPI, bajo la dirección

<http://www.fundacionpicarral.org/topi/AxDxF>. En dicho espacio han recogido noticias e informaciones referidas al desarrollo del proyecto, así como artículos y textos que ayuden a dar difusión y valorar adecuadamente productos agroalimentarios y elaboraciones gastronómicas que aportan identidad a Aragón.

La magnífica acogida que la iniciativa Aragón por dentro y por fuera tuvo entre el sector productivo, así como la enorme repercusión mediática que adquirió, son los principales indicadores desde los que hoy fundamentamos la idoneidad de esta iniciativa y la validez de su continuidad.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Aragón por dentro y por fuera (AxDxF) forma a profesionales del sector de la hostelería y turismo aragonés y otros países europeos sobre aspectos cruciales para el desarrollo del turismo enogastronómico en Aragón; al tiempo que incidirá sobre agentes clave del sector productivo con la misma finalidad. Por lo tanto, su finalidad última es favorecer el desarrollo y la consolidación del turismo enogastronómico en Aragón, a través de la promoción entre futuros profesionales del sector hostelero y turístico, formadores de estos y profesionales en activo de un adecuado y riguroso conocimiento y valoración de los principales productos agroalimentarios y elaboraciones gastronómicas que aportan identidad a Aragón como destino diferenciado y de calidad.

Todas estas actividades inciden en la diferenciación, especialización e innovación de Aragón como destino turístico enogastronómico de primera calidad. El público al que dirigen es, fundamentalmente, público profesional, ya se trata de profesionales de la hostelería con larga experiencia, jóvenes profesionales en activo, futuros profesionales o formadores de profesionales del sector. Sin embargo, la orientación hacia este público profesional no impide que aquellas personas no vinculadas profesionalmente al ámbito de la hostelería y turismo puedan participar de algunas de las acciones contempladas en el proyecto Aragón por dentro y por fuera, si bien el público profesional gozará de preferencia.

A ello, hay que sumar el apoyo recibido por multitud de entidades sociales vinculadas al mundo de la cultura aragonesa, como la Peña El Cachirulo de Andorra José Iranzo o Proyectos y Realizaciones Aragonesas de Montaña, Escalada y Senderismo (PRAMES); junto con instituciones como el Excmo. Ayuntamiento de Andorra o el Departamento de Departamento de Vertebración del Territorio, Movilidad y Vivienda del Gobierno de Aragón. Buena parte de estos apoyos quedaron evidenciados en la celebración de la rueda de prensa de presentación de este menú homenaje

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La iniciativa Aragón por dentro y por fuera cuenta con una planificación anual, donde se marcan las distintas acciones a desarrollar a lo largo de ese año. Por lo tanto, la periodicidad no es fija y depende de los recursos y capacidades con los que se cuentan. De este modo, ha habido años en los que los eventos internacionales han sido numerosos, dirigidos a público profesional; mientras otros se ha focalizado la atención más en la difusión a través de los medios de comunicación digitales, optándose por un público con un perfil más generalista

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 estamos adheridos

¿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 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 realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

En caso afirmativo, información adicional

Una de las acciones que realizamos es colaborar en la difusión de los ODS en la medida de nuestras posibilidades, como es la difusión en nuestra página web, poniendo de manifiesto nuestro compromiso con los ODS. Ver: <https://fundacionpicarral.org/noticias/a-nosotros-nos-importa-la-agenda-2030-y-a-ti/>

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

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Desde que iniciamos nuestra aventura hacia la excelencia empresarial y nos adherimos a distintas iniciativas del programa empresa, se cuenta con una persona específica que vela por la organización y gestión interna en el ámbito de la calidad y la ESG.

En 2024, hemos dado un paso más creando un área específica denominada "Sostenibilidad y proyectos" en busca de dar mayor visibilidad e importancia al ámbito de la Sostenibilidad, disponiendo actualmente de un departamento específico, que hace posible nuestro Plan Estratégico, el cuál está alienado 100% a los ODS en los que podemos contribuir.

¿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

Fundación Picarral planifica sus ODS prioritarios de actuación alineados con su Plan Estratégico, por lo tanto, se efectúa un análisis de qué ODS son los que realmente tienen sentido con nuestro propósito, visión y valores en el momento que se hace la reflexión estratégica o la revisión de la estrategia.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

¿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

Los planes de acción asociados a la contribución de los ODS vienen vinculados a los Planes de Acción generados para el logro de la Estrategia.

En concreto, nuestro Plan Estratégico vigente define 6 metas estratégicas y cada una de ellas tiene identificados los ODS con relación. Siendo:

Meta estratégica 1: Educación para una ciudadanía crítica. ODS: 1, 4, 5 y 10

Meta estratégica 2: Mundo laboral y competencias transversales. ODS: 4, 8, 10 y 12

Meta estratégica 3: Futuro Saludable: 2, 12, 13, 16 y 17

Meta estratégica 4: Alianzas y Cooperación. ODS: 2, 10, 12, 16 y 17

Meta estratégica 5: Autonomía Plena. ODS: 1, 3, 4 y 10

Meta estratégica 6: Oportunidades para hacer efectivo el derecho la trabajo. ODS: 1, 8 y 10

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

A las personas que trabajan el Fundacion Picarral se les da sesiones de conocimiento y sensibilización de manera periódica, siempre pensando en organizar al menos una acción al año que gire en torno a los ODS. Además, se comunica a las partes interesadas de modo general a través de la web, como puede ser: <https://fundacionpicarral.org/noticias/a-nosotros-nos-importa-la-agenda-2030-y-a-ti/>