

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

### Empresa evaluada

**AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L. - ALDELIS**

CIF:B50442169

Polígono Plataforma Logística de Zaragoza  
(PLAZA). C/Manfredonia, nº:4.-

50197 - ZARAGOZA  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

Septiembre de 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

470

### 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.**

Para el personal de oficinas la empresa adapta el horario de entrada para facilitar a las personas que lo necesiten el dejar a sus hijos en colegios y guarderías.

Se conceden todas las licencias no retribuidas, solicitadas para atender necesidades familiares.

Se permite una flexibilidad total a la hora del disfrute de vacaciones para que el personal pueda viajar a sus países de origen o las recientes madres y padres puedan unirlas y alargar su disfrute de maternidad / paternidad.

Se permite guardar días de vacaciones y pasarlos al año siguiente.

La empresa ha establecido como permiso retribuido la asistencia a médicos privados, mejorando lo dispuesto en el convenio.

**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**

Sí, se realizan encuestas de clima laboral cada dos años. Las encuestas son anónimas y se realizan en formato electrónico.

**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**

Durante las sesiones de seguimiento de las medidas incluidas en el plan de igualdad.

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

No aplica en este caso

**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).
- 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

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

No aplica

**¿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

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

No aplica

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 14. Otros

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

- Posibilidad de pedir anticipos
- Reparto de producto de la empresa semanalmente

**¿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).
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

No aplica

## 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.**

<https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

**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.**

Sí, se realizan encuestas de clima laboral cada dos años. Las encuestas son anónimas y se realizan en formato electrónico.

**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.**

Existen puestos de trabajo dentro de la empresa que permiten el desempeño para personas con capacidades diferentes.

**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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

Firmantes del Pacto Mundial ONU y socios de FORETICA

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

SI

**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.
- 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.

**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.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 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?**

Donaciones:

Donaciones a la Hermandad del Refugio de Zaragoza: Donación de productos alimenticios para personas en situación de vulnerabilidad.

Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza: Donaciones periódicas de productos de alta calidad al Banco de Alimentos.

Apoyo a Fiet Gratia: Donaciones de alimentos nutritivos a mujeres víctimas de trata y sus hijos.

Otras acciones:

Fomento de hábitos de vida saludables: Difusión de recetas, consejos y buenas prácticas para una vida más saludable a través de su blog, redes sociales y colaboraciones con medios de comunicación como Cadena COPE Zaragoza.

Colaboración con ONGs: Trabajo conjunto con organizaciones como ATADES, ACCEM, Fundación SEUR, Banco de Alimentos y ASPANOA para generar un impacto positivo en la comunidad.

Apoyo a la educación: Colaboración con instituciones educativas como la Escuela de Hostelería y Turismo MasterD y el CPIFP Movera.

Promoción de la cultura local: Participación en festividades locales como las Fiestas del Pilar y apoyo a iniciativas como el Concurso de Croquetas de Zaragoza.

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

En el ámbito de la donación de alimentos y apoyo a personas vulnerables:

Hermandad del Refugio de Zaragoza

Banco de Alimentos de Zaragoza

Fiet Gratia

En el ámbito de la colaboración con ONGs:

ATADES

ACCEM

Fundación SEUR  
Banco de Alimentos  
ASPANOA  
En el ámbito educativo:

Escuela de Hostelería y Turismo MasterD  
CPIFP Movera

En el ámbito de la comunicación:

Cadena COPE Zaragoza

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

Se realizan de forma anual por regla general

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

La organización realiza diversas acciones para la difusión de la cultura en Aragón, abarcando desde el apoyo a la cultura local y el patrimonio hasta la promoción de la gastronomía y el deporte:

Cultura local y patrimonio:

Compromiso con la revitalización de pueblos: Patrocinan iniciativas como "Vente a vivir a un pueblo" en Orés, fomentando el desarrollo económico y cultural de zonas rurales.

Apoyo a festividades tradicionales: Participan en las fiestas de Orés contribuyendo a la preservación de las costumbres y tradiciones aragonesas.

Gastronomía:

Patrocinio de concursos culinarios: Apoyan certámenes como el de MasterD y el de la Mejor Croqueta de Zaragoza, impulsando la gastronomía local y el talento de los chefs aragoneses.

Promoción de productos locales: Participan en eventos como el "Encuentro de Productores Agroalimentarios Horeca Aragón", promoviendo los alimentos de la región.

Deporte:

Patrocinio de deportistas aragoneses: Apoyan al equipo de fútbol sala Intersala10, fomentando el deporte y los valores que representa.

Otras acciones:

Colaboración con instituciones educativas: Participan en proyectos con MasterD y el CPIFP Movera, impulsando la formación en áreas como la seguridad alimentaria y la industria alimentaria.

Promoción de la cultura a través de eventos para empleados: Celebran el "Aldelís Talent Show" y reparten cachirulos en las Fiestas del Pilar, fomentando la cohesión y la identidad cultural dentro de la empresa.

Estas acciones demuestran el compromiso de la organización con la difusión de la cultura en Aragón en sus diferentes manifestaciones, contribuyendo al enriquecimiento social y al desarrollo de la región.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

La organización realiza acciones de difusión cultural en Aragón con diversos colectivos, buscando un impacto amplio en la sociedad:

Colectivos:

Comunidad local: A través del apoyo a fiestas populares, desarrollo rural y eventos deportivos, impactan en la vida social y cultural de los aragoneses.

Artistas y deportistas: El patrocinio a individuos y grupos locales fomenta la cultura, el deporte y sirve de plataforma para su desarrollo.

Estudiantes y jóvenes: La colaboración con instituciones educativas busca formar a las nuevas generaciones en sectores clave como la alimentación.

Colectivos vulnerables: Las donaciones a entidades como Aspanoa, Fiet Gratia y la Hermandad del Refugio demuestran un compromiso social con los más necesitados.

Empleados: Las actividades internas buscan fortalecer la identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

En resumen, la organización trabaja con un enfoque inclusivo, abarcando desde la comunidad local hasta grupos específicos, con el objetivo de difundir la cultura en Aragón y generar un impacto positivo en la sociedad.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Acciones recurrentes:

Apoyo a festividades: Se realizan anualmente, coincidiendo con las fiestas patronales de las localidades mencionadas (Orés).

Patrocinios deportivos: Suelen tener una duración anual o por temporada deportiva, dependiendo del acuerdo con cada deportista o equipo.

Colaboraciones con instituciones educativas: Son proyectos puntuales o acuerdos de colaboración a largo plazo.

Eventos para empleados: Se organizan en fechas señaladas, como las Fiestas del Pilar o la Navidad.

Acciones puntuales:

Patrocinio de concursos: Depende de la duración y frecuencia de cada certamen.

## **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 aplica

**¿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 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- 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**

Se realizan jornadas de sensibilización dentro de la empresa

**¿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**

Existe un responsable y un grupo de trabajo de sostenibilidad

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

ODS 2: Hambre cero: En Aldelís, el sabor se mezcla con la solidaridad para combatir el hambre. Nuestras acciones concretas se traducen en:

? Donaciones a la Hermandad del Refugio de Zaragoza: Contribuimos con la importante labor de esta organización a través de donaciones de nuestros productos, brindando alimentos nutritivos a personas en situación de vulnerabilidad y apoyando su camino hacia la autonomía.

? Colaboración con el Banco de Alimentos de Zaragoza: Realizamos donaciones periódicas de productos de alta calidad al Banco de Alimentos, fortaleciendo su capacidad para llevar alimentos esenciales a familias e individuos que enfrentan dificultades. Creemos en un futuro donde la alimentación digna sea un derecho para todos.

? Apoyo a Fiet Gratia: Con nuestras donaciones a Fiet Gratia, contribuimos a la atención integral de mujeres víctimas de trata y sus hijos. Proporcionamos alimentos nutritivos que

acompañan su proceso de reinserción socio-laboral, demostrando nuestro compromiso con un mundo más justo e igualitario.

ODS 3: Salud y bienestar: Promovemos la salud y el bienestar a través de:

? Alimentos nutritivos y deliciosos: Elaboramos productos con ingredientes de alta calidad, pensando en una dieta equilibrada y placentera.

? Información nutricional transparente: En nuestro packaging y canales de comunicación, brindamos información clara sobre el origen de nuestros ingredientes y sus beneficios nutricionales, empoderando a nuestros consumidores a tomar decisiones informadas sobre su alimentación.

? Fomento de hábitos de vida saludables: A través de nuestro blog, redes sociales y colaboraciones con medios de comunicación como Cadena COPE Zaragoza, compartimos recetas, consejos y buenas prácticas para una vida más saludable.

ODS 5: Igualdad de género:

? Compromiso con la igualdad de oportunidades: Implementamos un Plan de Igualdad y contamos con un Comité específico para promover la equidad de género en todos los niveles de nuestra empresa.

? Tolerancia cero a la violencia de género: Promovemos una cultura empresarial libre de violencia y acoso, con protocolos de actuación y un canal de denuncia disponible.

? Apoyo al deporte femenino: Patrocinamos a la atleta olímpica Aina Cid Centelles y al equipo A.D. Sala Zaragoza F.S., impulsando la visibilidad y el desarrollo del deporte femenino.

ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico:

? Generación de empleo de calidad: En Aldelís, el crecimiento económico va de la mano del desarrollo social. Creamos puestos de trabajo estables y de calidad, contribuyendo al desarrollo económico de nuestra comunidad.

? Integración de personas con discapacidad: Promovemos la inclusión laboral de personas con discapacidad, colaborando con entidades sociales para facilitar su inserción.

? Cultura de seguridad y bienestar laboral: Contamos con un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y promovemos medidas que favorecen la conciliación familiar y el bienestar de nuestros empleados.

ODS 12: Producción y consumo responsables:

? Proveedores responsables: Trabajamos con proveedores locales que comparten nuestros valores de sostenibilidad y responsabilidad social.

? Reducción del desperdicio alimentario: Implementamos medidas para minimizar el desperdicio de alimentos en nuestra cadena de producción y sensibilizamos a nuestros consumidores sobre la importancia de un consumo responsable.

? Envases más sostenibles: Apostamos por el ecodiseño en nuestros envases, utilizando materiales reciclables y reduciendo nuestro impacto ambiental.

**ODS 17: Alianzas para lograr los objetivos:**

**Colaboración con ONGs:** Trabajamos en conjunto con organizaciones como ATADES, ACCEM, Fundación SEUR, Banco de Alimentos y ASPANOA para generar un impacto positivo en nuestra comunidad.

**Apoyo a la educación:** Colaboramos con instituciones educativas como la Escuela de Hostelería y Turismo MasterD y el CPIFP Movera, impulsando la formación de calidad y la innovación en el sector agroalimentario.

**Promoción de la cultura local:** Participamos en festividades locales como las Fiestas del Pilar y apoyamos iniciativas como el Concurso de Croquetas de Zaragoza, enriqueciendo la vida cultural de nuestra comunidad.

En ALDELIS, estamos convencidos de que cada acción, por pequeña que sea, puede contribuir a un mundo más justo, equitativo y sostenible. Los ODS son nuestra hoja de ruta para lograrlo, un compromiso que se traduce en acciones tangibles y que se saborea en un futuro mejor para todos.

**¿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**

Se planifican conforme surgen oportunidades

**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?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

No aplica