

RSA - PYMES

Empresa evaluada

MIASA ZUERA, S.L.

CIF:B99490674

Polígono Industrial Llanos de la Estación C/joaquín

Costa, Nº 5

50800 - Zuera

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Miasa Zuera SL

02 - Dirección - CP - Población

C/ Joaquín Costa, 5-7; Polígono Llanos de la estación, 50800 Zuera.

03 - Sector. Actividad

Sector automoción. Nos dedicamos al desarrollo y fabricación de componentes de cajas de cambio manuales y de cajas de transferencia para el sector de automoción.

04 - Año comienzo actividad.

En Zuera la actividad comenzó en el año 2017

05 - Número de personas empleadas

A día de hoy unas 80 personas aproximadamente.

06 - Persona contacto

M. Eugenia Bandiera (Dirección de Recursos Humanos)

Correos y números de contacto:

- Eugenia Bandiera: e.bandiera@miasa.com // TLF: 645.312.193

07 - E-mail contacto

e.bandiera@miasa.com

08.- Página web

.

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 el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1 Información adicional

Para nuestra organización, dichos temas son importantes y se ponen en marcha acciones que aseguren tanto la continuidad de la empresa como la mejora de la misma. Por ejemplo, en temas de creación de empleo, favorecemos el proceso de selección teniendo en cuenta la cercanía de las personas que son seleccionadas;

Es decir, teniendo en cuenta que, por cuestiones de desplazamiento a la capital de la provincia, para algunas personas es más difícil la búsqueda de empleo cercana a la zona de residencia, se tiene en cuenta dicha cercanía en aquellos candidatos que cumplan con los requisitos del puesto ofertado.

Otro ejemplo, es la puesta en marcha de programas tanto de cuidado medioambiental (como formaciones a los trabajadores en temas de reciclaje, reutilización y tratamiento de residuos) cumplimentando así las normativas exigidas, como de organización interna de personal (planes formación en temas de producción y calidad, etc.).

En esta misma línea, la organización prioriza el desarrollo de políticas y planes de formación ligados a la igualdad de género, la defensa de los derechos humanos universales, la mejora de las posibilidades de conciliación personal y laboral y las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización.

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

Si

2.1. Información adicional

Sí; Independientemente del tamaño de una organización, los temas anteriormente comentados (económicos, políticos, medioambientales, tecnológicos y sociales) son las bases del desarrollo actual de cualquier empresa con ansias de éxito y desarrollo sostenible.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se plantea y planifica por exigencia legal (sectores específicos) el impacto de los aspectos sociales y ambientales en la actividad tanto en el corto como en el medio o largo plazo

3.1. Información adicional

Un claro ejemplo de este tipo de acciones son las realizadas para la publicación oficial de

nuestro Plan de Igualdad 2022-2026 y las certificaciones anuales de la NORMA ISO 14001,

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

Miasa Zuera es poseedora de la NORMA ISO 14001, la cual exige realizar mejoras medioambientales anualmente. Sobre estas mejoras, aprobadas por la Dirección de la empresa, se invierten parte de los beneficios generados en el ejercicio anterior. No se aplica una cantidad estipulada fija sino el importe necesario para realizar la mejora propuesta.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

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

5.1. Información adicional

Miasa Zuera, es poseedora del certificado ISO IATF 16949, específico Calidad Automoción, y ISO 14001, Certificado Medioambiental.

En dichas Normas se estipulan las partes interesadas y las expectativas de las mismas, por lo que están claramente definidos los grupos de interés/Stakeholders.

Además, se han desarrollado políticas de sostenibilidad, con requisitos específicos para cada grupo de interés (ej; Política de Sostenibilidad para Proveedores).

6.- ¿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 en cada uno de los casos de forma individualizada

6.1. Información adicional

Miasa Zuera, es poseedora del certificado ISO IATF 16949, específico Calidad Automoción, y ISO 14001, Certificado Medioambiental.

En dichas Normas se estipulan las partes interesadas y las expectativas de las mismas, por lo que están claramente definidos los grupos de interés/Stakeholders.

Gobierno de la organización

7.- 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

7.1. Información adicional

A todas las nuevas incorporaciones se les proporciona una primera formación en la que se especifican temas no solo de la organización en sí (historia, cultura, misión y visión) sino también código ético interno, compromiso y responsabilidad social así como normas de conducta y valores éticos de la organización.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

Entre los planes específicos, como se ha comentado en la pregunta anterior, está, por ejemplo, realizar una formación inicial en la que se especifican estos temas. Se prepara y actualiza periódicamente una presentación en la que se explica tanto los inicios de la organización, los principales objetivos que se pretenden conseguir así como la cultura aplicada y los valores perseguidos que permiten dar pasos firmes hacia la principal misión de la organización.

Plan de Responsabilidad Social

9.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión

9.1. Información adicional

2023 -2024 Es el segundo año consecutivo en el que se implanta planes de actuación en materia de Responsabilidad Social Corporativa.

Se realiza una revisión anual de los planes de actuación y del seguimiento de los mismos.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

Actualmente, trabajamos en el optimizar los planes de actuación y el cumplimiento de los objetivos marcados para poder establecer una línea eficaz de indicadores.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes

11.1. Información adicional

El sector de la automoción, altamente competitivo, es prácticamente obligatorio conocer la satisfacción de nuestros clientes.

Cada uno de nuestros clientes, publica en su plataforma de forma mensual el % de satisfacción.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

Nuestros clientes, para determinar su satisfacción, tienen en cuenta determinados ítems que puntúan de forma mensual. Miasa Zuera se esfuerza para garantizar el cumplimiento de esos requisitos, que son entre otros: entregas a tiempo, comunicación de las salidas en plazo, calidad del producto entregado, etc.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

13.1. Información adicional

Miasa Zuera planifica y programa las innovaciones que se van a implantar, teniendo en cuenta las necesidades de nuestros clientes.

En el transcurso del ejercicio 2023, se ha trabajado intensamente en el desarrollo e implantación de nuevos componentes de fabricación, atendiendo en todo momento, las necesidades de cliente.

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analizan sistemáticamente estos aspectos en la gestión.

14.1. Información adicional

En cada desarrollo de nuevos proyectos, el departamento de Ingeniería de proyectos, establece diferentes reuniones periódicas con aquellos departamentos que puedan estar involucrados en la implantación de los mismos.

De este modo, por ejemplo, en las reuniones se determinan las necesidades ambientales, necesidades de recursos humanos, necesidades de compras y aprovisionamientos, etc.

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa integral y de manera proactiva, en el que la organización informa a sus clientes de posibles defectos o errores en el producto o su comercialización

15.1. Información adicional

Miasa Zuera se compromete con sus clientes a resolver cualquier incidencia post-venta en un plazo de 24/48 horas desde que se diagnostica el producto defectuoso.

De este modo, desde el Departamento de Calidad, se establece un protocolo de actuación para aquellos casos en los que se detecta algún tipo de defecto en los productos que se han vendido.

Estos protocolos de actuación incluyen diferentes modalidades de respuesta (ej, 8D) en el que se realizan tanto análisis de las posibles causas del defecto/error como compromiso de actuación para subsanarlo.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

Miasa Zuera proporciona información completa a los clientes sobre los productos que ofertamos.

El producto es conocido de manera íntegra tanto por los clientes como por la propia organización.

Esto se debe a que nuestros productos nacen siempre de la necesidad de cliente.

Es el cliente, quien proporciona planos e información sobre características específicas a nuestra organización para poder asegurar, al máximo posible, la calidad de los productos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

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

17.1. Información adicional

En general, el trato del departamento de RRHH con el personal es un trato cercano, lo que permite conocer específicamente en la posición o valoración de los trabajadores de la organización. No obstante, contamos con diversos mecanismos activos para conocer la satisfacción de los empleados. Por ejemplo, además de realizar encuestas de satisfacción laboral como tal, realizamos reuniones periódicas con los principales jefes de equipo para conocer el clima laboral. En el caso de que se detecte alguna incidencia o posible problemática se ponen en marcha intervenciones que permiten clarificar cuál es la situación y así poder determinar las acciones apropiadas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿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 o cultura)?

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

18.1. Información adicional.

Existen medidas para favorecer la igualdad de oportunidades como, por ejemplo, en la creación que hemos tenido recientemente de un nuevo puesto de trabajo, se ha llevado a cabo un proceso de selección cuya principal base está en la promoción interna del personal; Para dicho puesto, se ofertó la vacante a nivel público y se dio a conocer a toda la organización especificando los requisitos mínimos necesarios y la posibilidad de completar la adecuación al puesto con formaciones futuras.

Otro ejemplo, como forma de asegurar el cumplimiento de no discriminación por razón de género, por ejemplo, es la puesta en marcha y cumplimiento de las acciones especificadas en los planes de igualdad.

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

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

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

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

En temas de conciliación personal y laboral, para el personal de oficinas hay una amplia flexibilidad horaria, lo que permite adaptar las necesidades individuales a la situación personal de cada trabajador. En cuanto al personal de mano de obra directa, a pesar de que se trabaja con un horario fijo en tres turnos rotativos, se da la posibilidad de solicitar un cambio de turno (con un margen de preaviso adecuado) o, si el trabajador por un motivo específico no se ha podido incorporar en el horario rutinario de entrada o salida, se le da la opción de "compensar" aquellas horas restantes para completar la jornada laboral.

Además, a lo largo de 202, se han aplicado diferentes políticas de conciliación para algunos trabajadores con el objetivo de que puedan conciliar jornadas laborales con programas de estudio.

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla planteando sus necesidades y propuestas formativas

20.1. Información adicional.

Anualmente cada departamento elabora su plan de necesidades formativas que se plantean con el objetivo de realizarse a lo largo del año y en el que se recogen las principales áreas a mejorar en temas de formación y capacitación de empleados. Por ejemplo, desde el área de gestión medioambiental se plantean formaciones a toda la plantilla en temas de protocolos anti-incendios o, desde el área de recursos humanos se plantean formaciones en liderazgo y gestión de equipo para los principales responsables de la mano de obra directa.

Además, conforme avanza la actividad productiva, se van detectando aquellas áreas en las que es necesario actualizar formaciones tanto individuales para las nuevas incorporaciones como generales si es algún aspecto de relativa importancia (por ejemplo, formación tras la detección de alguna incidencia desde el departamento de calidad, nuevas formas de organización logística, reforzar aspectos y medidas de cuidado medioambiental, etc.).

Por otro lado, dado que nuestra principal actividad productiva se lleva a cabo en máquinas de mecanización industrial, actualizamos periódicamente una matriz de polivalencia que permite conocer qué personal tiene una formación específica en una célula determinada y si se puede formar en las células restantes.

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

Dada la especialidad de la tipología del producto con el que Miasa Zuera se desarrolla, una de nuestras principales herramientas es el fomento del desarrollo profesional, dentro de la organización, con el fin de incrementar los conocimientos técnicos de cada uno de nuestros trabajadores.

Para ello, se desarrollan planes de formación, tanto específicos como generales, que favorecen la promoción interna de nuestros trabajadores.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por categorías profesionales y por puestos de trabajo, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

22.1. Información adicional.

En Miasa Zuera, consideramos de vital importancia, la necesidad de cuidar en todo momento la seguridad y salud de nuestros trabajadores.

Como se indicaba en la pregunta anterior, hay una comunicación constante, con nuestro servicio laboral, en el que se estudian los diferentes informes de bajas y siniestralidad con el fin de detectar áreas de mejora que permitan reducir los porcentajes de absentismo y mejorar el bienestar general de nuestros trabajadores.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

23.1. Información adicional.

En Miasa Zuera tenemos una Política de Sostenibilidad para proveedores en la que se especifica la normativa ética y medioambiental que deben de cumplir nuestros proveedores.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

Como parte del cumplimiento de normativa de IATF 16949:2016, realizamos evaluaciones de nuestros proveedores para asegurar un correcto cumplimiento de calidad de productos.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

25.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?

Se colabora en algunos proyectos de forma puntual

25.1. Información adicional.

Miasa Zuera, implantada en el 2017, todavía esta en proceso de crecimiento y desarrollo. En los últimos dos años, se han duplicado las comunicaciones con los Organismos sociales de las localidades próximas.

De este modo, se mantiene contacto con el Ayuntamiento de Zuera, para programas de mejora de empleo, Instituciones de educación públicas, para programas de empleabilidad y formación profesional de los diferentes jóvenes, así como participación y colaboración con entidades como "Plena Inclusión Aragón", que trabaja continuamente en la inclusión laboral de las personas con dificultades.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

Se realizan algunas iniciativas sociales relacionadas con algún aspecto de la organización o de las personas que trabajan en ella

26.1. Información adicional.

En la iniciativa de colaborar con Organismos Sociales Locales para disminuir el desempleo, podríamos afirmar que estarían en línea con nuestra estrategia de negocio.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

Se comunican a las personas empleadas de manera puntual y no sistematizada

27.1. Información adicional

Actualmente, las difusiones que realizamos con la parte social de la organización es especialmente FORMATIVO. Se anima a la plantilla a reciclarse y a participar en acciones formativas que favorezcan su carrera profesional.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

Se informa únicamente cuando se demanda

28.1. Información adicional

Actualmente, se informa a la parte social de la organización de las acciones Formativas gratuitas que se imparten desde la Administración Local y se anima a su participación.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

29.1. Información adicional.

Miasa Zuera es poseedora del Certificado Medioambiental Norma UNE EN ISO 14001:20015.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿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 y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

30.1. Información adicional.

La dirección de Miasa Zuera, de forma anual establece unos objetivos de mejora medioambiental. Dichos objetivos son planificados y organizados en el tiempo, se comunican a la totalidad de la plantilla de trabajadores y se revisa su cumplimiento.

Economía circular

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

31.1. Información adicional

Dentro de las acciones necesarias para poder certificar en ISO-14001, se encuentra el desarrollo de políticas de actuación en materia de reciclaje, re-utilización de productos, gestión de residuos y consumo energético eficiente y sostenible.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunica a todos los grupos de interés, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

32.1. Información adicional

Tal y como exige la norma ISO 14001, Miasa Zuera tiene un plan de comunicación medioambiental interno y externo, de forma que no solo se comunica a las partes interesadas de la organización sino que también se realizan comunicaciones y proposiciones de mejora medioambiental a partes interesadas externas como vecinos, proveedores, clientes, etc.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

33.- 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 - Emplear prácticas empresariales abiertas y transparentes
- 2 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 3 - Ser una empresa rentable y sostenible en el tiempo
- 4 - Ofrecer productos y servicios de calidad

- 5 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 6 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 7 - Capacitar a las personas de la empresa
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 10 - Disponer de presupuesto

Valoración Global

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

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Actualmente, consideramos que un punto fuerte de nuestra organización es el fomento de ofertas de empleo a nivel local así como las posibilidades de promoción interna a través de la capacitación y mejora de habilidades de los trabajadores.

Trabajamos constantemente en la innovación tecnológica y en la adaptación a las demandas de la sociedad manteniendo siempre, una línea de actuación basada en el desarrollo sostenible.

36.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Dado que favorecemos la empleabilidad de los trabajadores cercanos a la zona, mantenemos un contacto continuo con el Ayuntamiento de la localidad (Zuera) pero dado que muchos trabajadores pertenecen también a poblaciones cercanas, sería interesante mantener un contacto con dichas localidades con el objetivo de darnos a conocer en mayor medida y evaluar la posibilidad de un trabajo en conjunto con miras de poder conseguir un impacto positivo mayor en las zonas cercanas.

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?

Si

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

- 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 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.