

## RSA - Entidades no lucrativas

### Empresa evaluada

#### ASOCIACION DE MUJERES PROFESIONALES Y DIRECTIVAS DE ARAGON

CIF:G99145567

Paseo Independencia 8 Duplicado 2<sup>a</sup>  
50004 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

ASOCIACION DE MUJERES PROFESIONALES Y DIRECTIVAS DE ARAGON

#### Forma jurídica

Asociación sin animo de lucro  
CIF: G99145567

#### Número de socios (en caso de asociaciones)

+ de 300 socias

#### Número de miembros Junta/Patronato

8

#### Dirección - CP - Población

PASEO INDEPENDENCIA 8 DUPLICADO 2<sup>º</sup> 50004 ZARAGOZA

#### Sector/Ámbito de actuación.

Ámbito autonómico

#### Actividad principal

Directivas de Aragón es la asociación que trabaja como motor de cambio para la sociedad aragonesa, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en la dirección visibilizando y promoviendo el acceso a la mujer a cargos de responsabilidad en las empresas e instituciones.

#### Colectivo principal atendido

Mujeres, en una posición directiva, ejecutiva o profesional

Se entenderá como Directiva y/o Ejecutiva a aquellas mujeres que ocupen cargos de dirección y/o responsabilidad en el ámbito de la empresa o de organismos públicos, tanto en el ámbito de la dirección general como en el ámbito de la responsabilidad sobre un departamento, área o división.

Igualmente, se entenderá como Profesionales a aquellas mujeres que ejerzan una profesión con un reconocimiento de grado universitario, siendo requisito necesario la

pertenencia al Colegio Profesional que el ejercicio de dicha actividad exija, durante un mínimo plazo de 10 años de forma ininterrumpida.

A los efectos de poder pertenecer a la Asociación, se considera que cumplen el perfil necesario las mujeres que ostentando el carácter de funcionario de nivel A, realicen funciones de dirección y tengan un mínimo de tres personas a su cargo.

#### **Año comienzo actividad.**

2007

#### **Número de personas empleadas - media anual**

sin empleados

#### **Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)**

sin empleados

#### **Número de voluntarios**

+ de 300 porque todas las socias pueden participar como voluntarias en las diferentes actuaciones que realizamos

#### **Persona contacto**

MARÍA SASOT BERGES

#### **E-mail contacto**

info@directivasdearagon.es

#### **Página web**

www.directivasdearagon.es

### **GENERAL**

#### **Tendencias Globales**

- 1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
  - Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
  - Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
  - Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
  - Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
  - Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

#### **1.1 Información adicional**

Directivas de Aragón es la asociación que trabaja como motor de cambio para la sociedad aragonesa, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en la dirección, visibilizando y promoviendo el acceso a la mujer a cargos de responsabilidad en las empresas e instituciones.

### Objetivos

- Promover el acceso de las mujeres a cargos directivos y puestos de decisión en cualquier ámbito organizativo.
- Fomentar entre las mujeres el interés por acceder a cargos de responsabilidad política, económica y financiera, tanto en el ámbito de la Entidades privadas como de la Administración y Entidades Públicas.
- Promocionar a las mujeres para puestos directivos.
- Identificar las barreras existentes para el acceso de mujeres a cargos directivos y a puestos de decisión y para desarrollar acciones para conseguir su erradicación.
- Contribuir a la promoción de las condiciones que permitan conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.
- Colaborar con cuantas instituciones, organismos públicos o privados tengan entre sus fines potenciar la presencia de la mujer en cargos de responsabilidad o en puestos de dirección en cualquier ámbito organizativo.
- Intercambiar conocimientos y experiencias de aproximación científica y práctica al desarrollo de puestos directivos para mujeres.
- Organizar cursos, conferencias y demás actividades encaminadas a la formación de sus asociadas en todo aquello que sea necesario y de ayuda para el desempeño de sus cargos.
- La defensa de los intereses comunes a sus asociadas.
- Apoyar a mujeres pre-directivas en el desarrollo de su carrera profesional.
- Inspirar a los más jóvenes (chicos y chicas) desde el ejemplo, fomentando su deseo y capacidad para gestionar y tomar decisiones.

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

Si

#### 2.1. Información adicional

Para nuestra asociación es muy importante las tendencias globales, fundamentalmente en materia de incorporación de la mujer a puestos de dirección y a los órganos de gobierno de las Compañías (Consejos de Administración, Consejos Rectores, etc) y dichos aspectos son evaluados periódicamente por su Junta Directiva.

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

#### 3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

#### 3.1. Información adicional

El trabajo que lleva acabo Directivas de Aragón es tanto a corto como a largo plazo a través de su Plan Estratégico.

Nuestro objetivo a largo plazo es conseguir la igualdad de oportunidades en la dirección y en los órganos de gobierno, visibilizando y promoviendo el acceso a la mujer a cargos de responsabilidad en las empresas e instituciones; a corto plazo inspirar a los más jóvenes y apoyar a mujeres pre-directivas mediante la organización de cursos, talleres y conferencias.

#### **4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone**

La organización cumple correctamente con su objetivo social.

##### **4.1 Información adicional**

Directivas de Aragón ha trabajado en el último ejercicio en la elaboración de su Plan Estratégico con el objeto de identificar los restos del futuro.

Entre otros, cabe destacar el desarrollo del programa +STEAM ARAGON, al identificar la necesidad de tener un liderazgo en nuestra Comunidad Autónoma en relación a vocaciones tecnológicas y científicas. Por ello, a lo largo de 2023 se realizaron las siguientes acciones, fundamentalmente:

1) Presentación del informe Despertando vocaciones STEAM junto con CEOE Aragón y realizado junto con profesionales y empresas, con los siguientes objetivos:

- impulsar una alianza estratégica y diferencial que podría convertir Aragón en la Comunidad Autónoma con mayor porcentaje de profesionales TIC
- contribuir a fomentar vocaciones STEAM y que estas personas se puedan formar y desarrollar su carrera profesional en Aragón

2) Firma de acuerdos para un objetivo común con las siguientes entidades:

Asociación Colegios Profesionales de Aragón

Colegio Oficial de Abogados y COPA

Colegio de Graduados e Ingenieros Técnicos de Aragón

Colegio Oficial de Economistas

Colegio Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Zaragoza

Colegio Oficial de Ingenieros de Minas del Nordeste

Colegio Profesional Aragón Ingeniería Informática

Colegio Oficial de Ingenieros de Montes en Aragón

Colegio Geógrafos en Aragón

Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Aragón y La Rioja

Colegios de Geólogos en Aragón

A su vez, el Gobierno de Aragón también se ha sumado a la iniciativa +STEAM.

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

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

## 5.1. Información adicional

Como entidad sin ánimo de lucro, el objetivo no es dar beneficios sino disponer de recursos para el desarrollo de los objetivos de nuestra asociación.

### Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

**6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.**

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

## 6.1. Información adicional

Fomentamos el diálogo social con todos los stakeholders que pueden colaborar en llegar antes al objetivo.

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

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los grupos de interés.

## 7.1. Información adicional

### Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

**8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?**

- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.

## 8.1. Información adicional.

La Junta Directiva se reúne periódicamente y sobre dichas reuniones se emite acta firmada por todos sus miembros.

### 9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

Cumple con sus obligaciones legales básicas como organización

## 9.1.- Información adicional.

Como entidad sin ánimo de lucro, el objetivo no es dar beneficios sino disponer de recursos para el desarrollo de los objetivos de nuestra asociación.

**10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?**

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y

detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

#### **10.1. Información adicional**

El presupuesto de la asociación es ajustado y depende de las cuotas de las socias, de acuerdos de colaboración con entidades y, en su caso, de ayudas y subvenciones.

Las cuentas se aprueban en la Asamblea General una vez al año.

#### **11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización.

#### **11.1.- Información adicional**

#### **12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

#### **12.1. Información adicional**

Ningún miembro de la Junta Directiva recibe remuneración alguna, ni tampoco aquellas socias que colaboran en la ejecución de los programas de la Asociación.

### **Plan de Responsabilidad Social**

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

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social

#### **13.1. Información adicional**

A modo de ejemplo del compromiso con la Responsabilidad social, incluimos a continuación listado de noticias en las que se ha dado visibilidad de la asociación a lo largo de 2023:

? Diario de Teruel, 30 de noviembre: Directivas transmiten a estudiantes de ADE las oportunidades que tiene Teruel.

? El Periódico de Aragón, 21 de noviembre: Convenio para sumarse a la estrategia +Steam Aragón.

? Heraldo de Aragón, 15 de noviembre: Talento aragonés en Google y el reto de inspirar a los más jóvenes.

? El Economista, 15 de noviembre: Estas son las ganadoras de los Premios Impulsa Liderazgo Femenino 2023.

? Diario del Alto Aragón, 15 de noviembre: Fernández y Salz Medina, premios al liderazgo femenino.

? El Periódico de Aragón, 15 de noviembre: Entregados los Premios Liderazgo Femenino.

? Lanucion.es, 13 de noviembre: El seminario ?Liderazgo Femenino y Gestión Integral de la Empresa? busca la igualdad de oportunidades en la dirección.

? El Periódico de Aragón, 8 de noviembre: Los Premios Impulsa reconocen la trayectoria de María Fernández Guajardo y María del Salz Medina.

? Heraldo de Aragón, 22 de octubre: Directivas. Ana Robledo, HENNEO y San Valero, galardonados.

? Enjoy Zaragoza, 20 de octubre: Los Premios Talento y Mérito reconocen el papel femenino en la dirección de empresas aragonesas.

? Aragón Digital, 19 de octubre: Las directivas de Aragón reivindican el talento y el mérito femenino

? La Vanguardia, 19 de octubre: Chueca destaca la «grandísima labor» de Directivas de Aragón en favor de la igualdad.

? Aragón TV, 19 de octubre: Directivas de Aragón premia a Henneo, el Grupo San Valero y a la directora de Marketing de Pikolín.

? EuropaPress, 19 de octubre: Chueca destaca la «grandísima labor» de Directivas de Aragón en favor de la igualdad.

? Diario del Alto Aragón, 19 de octubre: Premios al liderazgo femenino en la empresa.

? Extradigital.es, 19 de octubre: Las Directivas de Aragón ?coronan? a Ana Robledo, Henneo y Grupo San Valero.

? El Periódico de Aragón, 19 de octubre: Directivas de Aragón reconoce el talento y el mérito femenino.

? Aragón Digital, 19 de octubre: Las directivas de Aragón reivindican el talento y el mérito femenino.

? Heraldo de Aragón, 19 de octubre: Premios al liderazgo femenino en la empresa.

? Enjoy Zaragoza, 19 de octubre: Los Premios Talento y Mérito reconocen el papel femenino en la dirección de empresas aragonesas.

? Diario del Alto Aragón, 25 de septiembre: Jóvenes aragoneses se convierten en embajadores ?+Steam?

? Heraldo de Aragón, 24 de septiembre: Jóvenes embajadores +Steam

? CEOE Aragón, mes julio: Número 7. Revista La Voz de las Empresas. CEOE Aragón.

? Revista Colegios Profesionales de Aragón, julio 2023: Los colegios profesionales de Aragón se unen a la alianza +STEAM para impulsar las vocaciones en el sector tecnológico

? Aragón TV, 20 de junio: <https://youtu.be/oTgLzzfIAQQ>

? Aragón Radio. Diario Económico, 20 de junio: CEOE y Directivas de Aragón suman a 12 colegios profesionales en su búsqueda de vocaciones tecnológicas.

Visibilidad de la asociación

? Aragón Digital, 20 de junio: Sólo una de cada cuatro mujeres escoge una formación Steam en Aragón

? El Economista, 20 de junio: Empresarios y colegios profesionales se alían para fomentar las vocaciones STEAM

? Colegios Profesionales, 20 de junio: LOS COLEGIOS PROFESIONALES DE ARAGÓN SE UNEN A LA INICIATIVA +STEAM PARA IMPULSAR LAS VOCACIONES EN EL SECTOR TECNOLÓGICO

? EuropaPress, 20 de junio: Adhesión de 12 colegios profesionales a la iniciativa +STEAM Aragón

? Aragón Hoy, 17 de mayo: Educación y Directivas de Aragón renuevan su colaboración con los talleres ?Soy Futuro?.

? Cadena Ser, 25 de abril: Aragón busca perfiles STEM: faltan mujeres científicas, matemáticas o ingenieras.

? Aragón Hoy, 25 de abril: El Gobierno de Aragón se suma a la ?Alianza +Steam? para reforzar las capacidades del sector tecnológico aragonés.

? Rtve.es, 25 de abril: Rne. Aragón Informativos. Crónica de Aragón.

? Actualidad de las Empresas Aragonesas, 25 de abril: El Gobierno de Aragón se suma a la ?Alianza +Steam? para reforzar las capacidades del sector tecnológico aragonés.

? El Periódico de Aragón, 25 de abril: El Gobierno de Aragón se suma a la ?Alianza +Steam? para fomentar las vocaciones en el sector tecnológico.

? Heraldo de Aragón, 20 de marzo: ?Soy futuro?, cinco años motivando en Aragón a niños y niñas para ser lo que quieran ser

? El Periódico de Aragón, 9 de marzo: Las mujeres ?no facturan? en las grandes empresas aragonesas

? El Periódico de Aragón, 8 de marzo: Ausentes de las cúpulas.

? Heraldo de Aragón, 8 de marzo: Nueva ley de paridad: «No es solo una cuestión de cuotas, sino de justicia»

? El Periódico de Aragón, 8 de marzo: La libertad de elección, punto de partida para lograr la igualdad.

? Diario Aragonés, 31 de enero: Arranca la III edición de ?ProyectA? el programa de Directivas de Aragón que acompaña a mujeres seguir impulsando su carrera.

? Hoy Aragón, 21 de enero: Aragón no da formación suficiente a los profesionales tecnológicos y pone en cuestión su potencial.

? Heraldo de Aragón, 20 de enero: Uno de cada dos nuevos empleos tecnológicos se quedan sin cubrir por falta de profesionales.

? AragónDigital.es, 20 de enero: Solo el 10% de estudiantes universitarios aragoneses son de carreras tecnológicas.

**14.- 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 estos objetivos.

**14.1. Información adicional**

**CLIENTES**

**Satisfacción de cliente**

**15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?**

Conocemos la satisfacción de los clientes/usuarios/beneficiarios de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

### **15.1. Información adicional**

Hay una relación muy cercana con las socias y se fomentan el feedback con ellas.

## **16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?**

Conocemos la satisfacción de nuestros organismos financieros y/o donantes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

### **16.1. Información adicional**

Muchas veces son las propias socias las que dan el feedback con la junta de Directivas de Aragón.

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

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

### **17.1. Información adicional**

Durante el 2023 se han ejecutado encuentros específicos con las socias en el marco del desarrollo del Plan Estratégico.

Dichos encuentros consisten en reuniones de grupo de socias para participar en reflexiones estratégicas, un proceso de participación abierto y colaborativo que nos permite seguir creciendo y trabajando para alcanzar nuestro objetivo.

## **Innovación en los productos y servicios**

## **18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?**

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

### **18.1. Información adicional**

La propia asociación, o en ocasiones colaborando con otras entidades, elabora estudios, informes o está atento a tendencias de mercado que compartimos con la sociedad.

## **Calidad de los productos y servicios**

## **19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?**

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

### **19.1. Información adicional**

Habitualmente los nuevos servicios se dan a conocer mediante rueda de prensa, canales digitales, directamente a las socias...para aportar la información necesaria y una rápida implantación.

## **20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?**

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

### **20.1. Información adicional**

Al tratarse de una entidad pequeña podemos hacer el seguimiento de calidad de forma directa y personalizada.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

### **21.1. Información adicional**

En la web [www.directivasdearagon.es](http://www.directivasdearagon.es) existe información detallada de los programas de la Asociación, actividades, notas de prensa, etc.

Así mismo, la Web permite un acceso privado a las socias en el que disponen de información sobre la totalidad de asociadas.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?**

Conocemos la satisfacción por los comentarios que realizan

#### **22.1. Información adicional**

.En cada actividad y servicio las socias muestran su satisfacción o puntos de mejora.

### **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?**

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al área 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.

### **23.1. Información adicional.**

Se proponen medidas que propone la igualdad de oportunidades y la igualdad de discriminación para uso de todos los stakeholders.

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

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

No se han desarrollado actividades en esta materia

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

No hay empleados.

#### **Formación y desarrollo profesional**

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

Cada responsable de departamento/área identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona o en relación a las funciones desempeñadas por voluntariado.

### **25.1. Información adicional.**

Entre los objetivos de la asociación esta ofrecer formación a las socias, que sirva para ellas y sus empresas.

Contamos con un programa formativo para impulsar la formación en competencias de liderazgo entre mujeres pre-directivas, directivas y consejeras.

Además animamos a formarse en otros programas de desarrollo directivo y otras habilidades del liderazgo.

### **26.- ¿Cómo se 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 y voluntarias.

### **26.1. Información adicional.**

Nuestra asociación se encuentra totalmente comprometida con la Formación. De hecho, ejecutamos diversos programas relacionados con dicha Formación. Estos son:

#### **PROGRAMA SOY FUTURO**

Soy Futuro es el programa con el que inspiramos a los jóvenes a luchar por su sueños a través de mujeres referentes directivas y profesionales Fundación Ibercaja y Gobierno de Aragón colaboran con Directivas de Aragón en este programa

En Marzo de 2023 Directivas de Aragón firmó dos convenios

- Uno con Fundación Ibercaja para poder realizar los talleres presenciales en las aulas

- Otro con la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón para que estos talleres puedan impartirse en los colegios e institutos de la comunidad

El programa cuenta ya con más de 50 mujeres referentes

Los talleres 2023 ? 2024 arrancaron en noviembre 2023 llegando a 852 alumnos, a través de 40 talleres en 12 centro

#### CATEDRA DE DESARROLLO DIRECTIVO FEMENINO

Directivas de Aragón colabora en esta cátedra creada por el Gobierno de Aragón y la Universidad de Zaragoza

Actividades realizadas:

- 7 seminarios entre marzo y abril 2023 de Liderazgo y Dirección : La experiencia de mujeres directivas

- 1 taller de liderazgo y empoderamiento en el Máster en Auditoría / Contabilidad y Finanzas, cuyo objetivo es crear referentes para estas estudiantes universitarias y mostrar la experiencia de directivas en su ámbito de estudio

- 6 seminarios entre noviembre y diciembre de Liderazgo y Gestión integral de la empresa

- 3 mesas redondas: Una en el campus de la universidad de Zaragoza, otra en el campus de Teruel y otra en el campus de Huesca

Por otra parte, en 2023 la cátedra presentó los resultados del estudio realizado en 2022 ?Implantación de los planes de igualdad e impacto en el liderazgo femenino?, en el que directivas colaboró difundiendo encuestas

#### PROGRAMA PROYECTA

ProyectA es el programa de mentoring de Directivas de Aragón, con el que colabora CEOE En 2023 tuvo lugar la III edición de este programa

- Ampliamos el equipo de trabajo del programa

- Realizamos un encuentro con mentoras senior

- Formamos a nuevas socias que se unieron a la comunidad de mentoras

- Mentorizamos a 35 mujeres en 2023

- NPS alcanzado: 94

#### PROGRAMA LIDERA - Impulsando la formación de mujeres predirectivas y directivas

LiderA es el programa formativo que nace para acompañar a las mujeres en diferentes momentos de su carrera profesional

En el mes de febrero se celebró un desayuno informativo sobre la nueva edición de este itinerario formativo en CEOE junto con Fundación Ibercaja

En ese mismo mes Directivas de Aragón, Fundación Ibercaja y CEOE Aragón renovaron su compromiso de colaboración para impulsar la formación de más mujeres directivas y predirectivas.

#### Programas 2023

Lidera Directivas se desarrolló del 1 de marzo al 19 de abril y contó con 18 alumnas

Lidera Predirectivas tuvo lugar del 3 de mayo al 31 de mayo y formó a 18 mujeres

### Seguridad y Salud

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

Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva.

#### **27.1. Información adicional.**

La asociación no cuenta con personal contratado.

### **PROVEEDORES**

#### **Compras responsables**

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

#### **28.1. Información adicional.**

Se fomenta la contratación de proveedores de forma local y primando los que son socialmente responsables, principalmente en igualdad de oportunidades.

#### **Clasificación y evaluación de proveedores**

##### **29.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales, ambientales y de proximidad?**

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

#### **29.1. Información adicional.**

### **SOCIAL**

#### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

#### **30.1. Información adicional.**

Desde hace unos años hay colaboración con diversos agentes sociales para impulsar aspectos sociales como por ejemplo la cena solidaria de 2023 para hablar de prevención del suicidio y en pro de la salud mental impulsada, con la colaboración de Directivas de Aragón, CEOE Aragón, Universidad de Zaragoza, Restaurante Aura y , por del Movimiento en Red contra el Suicidio, promovido por profesionales de la psiquiatría y profesores de la Universidad de Zaragoza, con el objetivo de llevar a cabo acciones para prevenir el suicidio.

#### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

**31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?**

Se planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con la actividad principal de la organización.

**31.1. Información adicional.**

Todos los proyectos están alineados con la estrategia de la entidad.

**Transparencia con el entorno social de la organización**

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

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

**32.1. Información adicional**

Con colaboración y ejerciendo planes de comunicación específicos, se ha trabajado el proyecto de ATADES y el colegio San Martín de Porres, del cual somos embajadoras.

**Comunicación y fomento de buenas prácticas**

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

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

**33.1. Información adicional**

Se evalúan mensualmente y todos los impactos de prensa y de nuestras socias, se recogen en la Memoria Anual de Actividades.

**AMBIENTAL**

**Impacto ambiental**

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

**34.1. Información adicional.**

Como eje transversal de nuestra gestión nuestro objetivo es reducir al máximo el impacto ambiental, para ello se ponen en práctica diversas medidas, como son;

- La reducción de uso de papel, y de ser el caso, que sea papel reciclado.
- Uso de los medios digitales para todas nuestras comunicaciones con socias.
- Se minimizan los desplazamientos a los estrictamente necesarios.

- Realización de las Juntas a través de videoconferencia.

### Compromiso frente al cambio climático

**35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

No existen actividades en marcha.

#### 35.1. Información adicional.

Como eje transversal de nuestra Asociación tenemos en cuenta la Sostenibilidad.

### Economía circular

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

No se han desarrollado iniciativas o proyectos orientados a la economía circular.

#### 36.1. Información adicional

Tenemos sede virtual.

Solo nos encontramos para encuentros que celebramos en espacios ubicados en la cercanía de Zaragoza, Huesca o Teruel.

Contando con proveedores locales, fomentando el consumo de productos locales.

### Comunicación ambiental

**37.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los diferentes grupos de interés?**

No de una manera formal

#### 37.1. Información adicional

No se realizan comunicación en materia ambiental

## VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

### Priorización de temas

**38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 2 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 3 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 4 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 5 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 6 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 7 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 8 - Disponer de presupuesto

- 9 - Capacitar a las personas de la organización.
- 10 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente

### **Valoración Global**

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

10

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Ser un lobby en la sociedad aragonesa que da ejemplo y recuerda que la sociedad debe ser igualitaria.

**41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

Contar con mayor presupuesto para la ejecución de los programas de trabajo

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

**¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

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

**En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

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

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.