

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada**GOARAGÓN**

CIF:B42900688

C/Carmen nº2, 4ºB.

50005 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN**Denominación de la organización**

Go Aragón

Forma jurídica

Sociedad limitada

Número de socios (en caso de asociaciones)

1

Número de miembros Junta/Patronato

1

Dirección - CP - Población

Calle Dr. Horno Alcorta, 7, 50004 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Comunicación

Actividad principal

Difundir Aragon internacionalmente

Colectivo principal atendido

Empresas e Instituciones de Aragón

Año comienzo actividad.

2021

Número de personas empleadas - media anual

1

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

0

Número de voluntarios

2

Persona contacto

Alfredo Cortés Cubero

E-mail contacto

alfredo.cortes@goaragon.es

Página web

www.goaragon.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

Go Aragón nace tras la pandemia que estamos sufriendo, muestra de la importancia que tienen hechos sociopolíticos. Hoy en día pocos hechos hay aislados que no tengan una repercusión más amplia.

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

Si

2.1. Información adicional

Todos pequeños y grandes debemos poner nuestro compromiso para avanzar.

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 incluyen aspectos sociales y/o ambientales motivados casi siempre por temas de cumplimiento legal (exigencia por sector de actividad).

3.1. Información adicional

Somos una entidad que acaba de nacer, en febrero del presente año para ser exactos.

Tenemos en mente una visión y misión de la empresa, pero no está plasmada en un plan estratégico.

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

La organización realiza acciones puntuales para controlar la aplicación adecuada del dinero que emplea, sin sistemas o herramientas de control específicas.

4.1 Información adicional

Somos una empresa de reciente constitución, dependemos de las aportaciones que hacen los dos voluntarios: ya sean estas en forma de trabajo o dinero. Debemos por lo tanto cuidar todo el dinero y esfuerzo que se recibe.

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

Es decidido por el órgano de gobierno tras un proceso interno de participación y se destina íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

Hay un compromiso de reinsertar las posibles ganancias en el desarrollo del proyecto.

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.

Sabemos que existen pero no los tenemos identificados de forma específica y diferenciada

6.1. Información adicional

No sabemos quien nos puede ayudar. Hemos tratado de contactar con algunos de ellos pero sin resultados.

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

Conocemos las necesidades y expectativas de los grupos de interés de manera informal.

7.1. Información adicional

Al ser una actividad (la difusión de Aragón) tan amplia nos es difícil saber que necesitan cada uno de los sectores interesados.

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 activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente

con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

La transparencia es total.

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

Cumple con sus obligaciones legales básicas como organización

9.1.- Información adicional.

Al haber un unico socio y administrador único es sencillo cumplir con la normativa y el control de las cuentas, ahora mismo.

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?

Sólo si alguna persona pregunta, se le da la información requerida.

10.1. Información adicional

No se ha dado el caso hasta ahora pero no hay problema en explicar la sociedad.

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?

Se comenta verbalmente la forma de trabajar en la organización al iniciar la relación laboral.

11.1.- Información adicional

No hay unas pautas definidas actualmente.

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

Hay un único trabajador que es al mismo tiempo el fundador de la entidad.

Plan de Responsabilidad Social

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

No hemos trabajado previamente en esta materia

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

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

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

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

Se identifican mejoras de manera esporádica pero no se implantan en los procesos de la organización

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?

No realizamos ningún tipo de investigación

Calidad de los productos y servicios

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

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.

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

Formación y desarrollo profesional

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

La organización programa acciones formativas y las comunica a la plantilla y las personas empleadas o voluntarias solicitan la formación necesaria a requerimiento de la organización.

Seguridad y Salud

PROVEEDORES

Compras responsables

Clasificación y evaluación de proveedores

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

Transparencia con el entorno social de la organización

Comunicación y fomento de buenas prácticas

AMBIENTAL

Impacto ambiental

Compromiso frente al cambio climático

Economía circular

Comunicación ambiental

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

Valoración Global

Puntos fuertes y áreas de Mejora

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible