Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

COMISIONES OBRERAS ARAGÓN. CC OO
CIF:G50139278
Pº. Constitución nº:12, 3ªPlanta
50008 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

COMISIONES OBRERAS DE ARAGON (CCOO ARAGON)

Forma jurídica

ORGANIZACIÓN SINDICAL

Número de socios (en caso de asociaciones)

30.807 afiliados y afiliadas

Número de miembros Junta/Patronato

COMISION EJECUTIVA REGIONAL - 9 miembros

Dirección - CP - Población

PASEO DE LA CONSTITUCION 12, 3
50008 ZARAGOZA

Sector/Ámbito de actuación.

COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGÓN

Actividad principal

Sindical. . Defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los trabajadores y trabajadoras, en todos los ámbitos, especiamente en los puestos de trabajo.

Colectivo principal atendido

Personas trabajadoras

Año comienzo actividad.

1976

Número de personas empleadas - media anual

74

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

54

Número de voluntarios

8 personas participan en un proyecto de voluntariado: curso de español para inmigrantes organizadas por el Centro de Información a Trabajadores y Trabajadoras Extranjeros (CITE) de CCOO Aragón.

Persona contacto

Carmen Martínez García
Secretaría de Organización y Recursos Humanos.

E-mail contacto

cmartinez@aragon.ccoo.es

Página web

www.ccooaragon.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

Son muy importantes porque inciden directamente e indirectamente en los intereses de las trabajadoras y de los trabajadores.Cada vez más y además de manera negativa para los intereses de las personas a las que representamos.

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

Si

2.1. Información adicional

Si, aunque es preciso en muchas ocasiones que busquen un marco de alianzas.

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

La forma de abordar las cuestiones y la necesidad, hacen que sea imprescindible diferenciar y adoptar estrategias que tengan en cuenta los factores y plazos presentes. En particular, en nuestro caso estamos supeditados a los mandatos de la dirección de la organización entre Congreso y Congreso, máximo órgano de gestión de nuestra organización, que se convoca cada cuatro años

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

La organización aplica y evalúa mediante sistemas de control y análisis y los evalúa regularmente para lograr la optimización de los recursos de los que dispone.

4.1 Información adicional

Disponemos de herramientas informáticas, contables y procedimientos de control de recursos materiales con objeto de la búsqueda de la optimización. También se han implementado estrategias de buen gobierno y de transparencia.

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

Se destinan aportaciones a las Fundaciones en las que participa CCOO Aragón, Fundación Paz y Solidaridad; Fundación Sindicalismo y cultura, a las que se dota de presupuesto, y se revisa la ejecución de los proyectos a los que se destinan. Asimismo, también se destinan fondos a actuaciones sociales y sindicales y plataformas ciudadanas y de la sociedad civil en las que se participa.

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.

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

6.1. Información adicional

Personas trabajadoras, pensionistas.
Afiliación.
Delegados y delegadas de Personal.
Empleados
Proveedores con políticas y actuaciones diferenciadas.

Resto de agentes sociales
Administraciones públicas
Medios de comunicación
Usuarios de Redes Sociales

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

La mecánica estatutaria y organizativa nos permite la construcción de una organización participativa.
Esta identificación la realizamos mediante:
* Reuniones con empleadas/os.
* Encuestas de satisfacción.
* Disponemos de medios de contacto (teléfono, correo electrónico) en nuestras comunicaciones.
* Procedimientos de reclamación.
* Relaciones institucionales con entidades sociales, así como pertenencia a distintas plataformas.
* Mantenimiento del Diálogo Social tanto con el resto de agentes sociales como con el Gobierno Autonómico y resto de administraciones públicas en el territorio.

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?

- Cumplen con lo que establecen los Estatutos y/o con lo que les demanda el órgano de dirección.
- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.
- Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).
- 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.

Es una cuestión regulada en los Estatutos de la entidad y en su normativa interna. Existencia de un código ético, tanto en el desempeño interno de las tareas como en la relación con agentes externos a la entidad.
El sistema de rendición de cuentas está incluido en la normativa estatutaria de la

organización, su no cumplimiento puede ser objeto de sanción interna.

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

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

9.1.- Información adicional.

Para CCOO Aragón es prioritario la trasparencia y el fácil acceso a la documentación del sindicato. Además de trasladar la información pertinente a todos los órganos de gobierno de la organización, se auditan las cuentas anuales, aunque formalmente no hay obligación legal y se hace pública la información auditada a través de la página web para cualquier persona interesada, afiliada o no.

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

La actividad sindical, comporta una necesidad de transparencia para la propia organización y para los agentes externos a la misma, otras organizaciones, las Administraciones Públicas y la ciudadanía. Las estrategias de transparencia acercan las organizaciones sindicales a la ciudadanía de un modo extenso.

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 conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente.

11.1.- Información adicional

Para CCOO es prioritario la trasparencia y el fácil acceso a la documentación. Así como que todas las personas implicadas en la organización sean conocedoras de nuestra cultura organizacional. El incumplimiento del código de conducta existente puede ser motivo de sanción o expulsión de la organización.

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

Desde cursos de formación tanto para delegados, afiliados como los propios trabajadores de la entidad, hasta información periódica, sobre la actividad y acciones de nuestra entidad.

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

Nuestra actividad se orienta fundamentalmente a labores sociales, es decir, esta directamente relacionada con la responsabilidad social. Por ello estamos trabajando para documentar una estrategia en materia de RS. Somos conscientes de que tenemos esta carencia y trabajaremos para presentar un Plan de RS

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

Se plantean objetivos e indicadores a nivel general

14.1. Información adicional

Se esta trabajando en el Plan, en relación a Personas trabajadoras, Afiliación y emplead@s

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

15.1. Información adicional

Desde las elecciones sindicales, a la pagina web, buzones electrónicos para usuarios.... permiten recoger de forma permanente información sobre satisfacción.

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

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

16.1. Información adicional

Evaluaciones y justificaciones exigidas por financiadores

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

A través de encuestas de satisfacción, sugerencias, organos de reclamaciones,

protocolos...

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

El sindicato adapta y crea servicios de atención nuevos, en función de las necesidades que detecta en los colectivos con los que trabaja (afiliación, trabajadores, usuarios ....)

Calidad de los productos y servicios

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

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

19.1. Información adicional

Ofrecemos nuestros servicios poniendo especial cuidado en su diseño antes de implementar uno nuevo y lo evaluamos al cabo de un tiempo para averiguar si cumple sus objetivos. Explicamos los servicios de tal modo que resulte claro,sencillo y preciso. No obstante somos conscientes de que podemos introducir mejoras en todos los servicios y en la evaluación de los mismos.

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

Revisamos objetivos y atendemos las quejas y sugerencias formuladas a través de los mecanismos y procedimientos establecidos.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De algunos productos/servicios se pone a disposición información suficiente y detallada sobre sus características.

21.1. Información adicional

Especialmente:

Servicios jurídicos, que incluyen todas las jurisdicciones necesarias a las que acceder para la aplicación de los derechos de los trabajadores.
Servicios para el empleo, orientación e inserción laboral.
Servicios de Salud Laboral, asesoría en Riesgos Laborales.
Asesoría laboral para jóvenes
Servicio CITE: orientación en trámites de extranjería, centrados en población inmigrante trabajadora.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

22.1. Información adicional

Disponemos de una relación fluida e institucionalizada con la representación sindical.
Igualmente, la totalidad de la plantilla tiene a su disposición para cualquier duda o cuestión que pueda surgir al Departamento de RRHH, bien de forma personal, por email o telefonicamente.
Informando permanentemente a la plantilla de sus derechos, calendario laboral y demás incidencias laborales.
Reuniones periódicas por departamentos.
Reuniones con la representación legal de los trabajadores (RLT)

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...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

Plan de Igualdad debidamente registrado
Convenio de Empresa.
Principios y normas recogidas en los Estatutos de la Organización.

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?

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.

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

Ajuste del calendario laboral, personalizado a jornada 35 horas semanales. Horario flexible.
Licencias superiores a las legales, acompañamiento a médicos/as.
Flexibilidad en la entrada por cuidado de hijos/as.
Flexibilidad en el disfrute de los permisos por enfermedad.
Se analizan situaciones personales de necesidad, buscando soluciones al caso dentro de un marco de dialogo y empatía con el trabajador/a.

Formación y desarrollo profesional

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

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

25.1. Información adicional.

A través de la representación legal de los trabajadores se trata la demanda colectiva e individual de la necesidad formativa y también la organización oferta formación.

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

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

26.1. Información adicional.

En las nuevas incorporaciones se realiza la formación para el puesto de trabajo a desempeñar, asi como información sobre la organización, procedimientos y organigramas, y distintos procesos de información transversal.
Los empleados tienen además acceso a solicitar formación tanto en competencias técnicas para su puesto de trabajo, asi como mejora de su carrera profesional. Adaptación de la jornada de trabajo, y desarrollo de PIF (Planes Individuales de Formación)

Seguridad y Salud

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

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

27.1. Información adicional.

Evaluación de riesgos y medidas preventivas dinámicas. Toda consideración a la prevención, planteada, individual o a través de RLT, es atendida por la empleadora.

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.

Somos especialmente sensibles en derechos laborales y sostenibilidad medioambiental.

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.

Siempre se exigen claúsulas de respeto sociolaboral a los proveedores. Cumplimiento de normas en materia de prevención de riesgos.

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.

Idioma para inmigrantes.
Crowdfounding para rehabilitación edificación histórica.
Campañas de sensibilización en diferentes ámbitos laborales
Campañas de sensibilización en ámbitos de solidaridad con otros pueblos
Actos de Memoria Democrática
Dirección de las dos Fundaciones dependientes de la organización. Fundación Paz y Solidaridad CCOO Aragón y Fundación Sindicalismo y Cultura

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 desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

31.1. Información adicional.

Sin duda la finalidad de la responsabilidad social se corresponde plenamente con la finalidad de una organización sindical que promueve valores de solidaridad y mejora de condiciones de vida y laborales con integración y solidaridad.

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?

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

32.1. Información adicional

CCOO mantiene una política de comunicación e información de actividades sindicales y sociales transparente y dirigida a su afiliación y a las personas trabajadoras en general según la materia y el asunto. También se han establecido campañas y estrategias de comunicación y difusión a hacia la sociedad en general

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

Acciones de difusión y propaganda
Medios de comunicación
Presencia en actos públicos

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 evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

34.1. Información adicional.

Buscamos siempre el desarrollo de actividades con el menor impacto ambiental, aún así, constituye una preocupación permanente y colaboramos activamente en la difusión y sensibilización de valores ecológicos y de sostenibilidad mediambiental, a través de

nuestro departamento de medio ambiente.
Existe el Plan Ambientalizar el Sindicato.

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?

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

35.1. Información adicional.

Uso interno de consumibles ecológicos; papel, medidas de reciclaje, medidas de ahorro de agua y energía. Intento de dejar la mínima huella ecológica posible.

Economía circular

36.- ¿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.

36.1. Información adicional

- Reciclaje del papel utilizado, destrucción y recogida de los residuos generados por la organización, y realizado por empresa externa, debidamente acreditada en esta materia.
- Reciclaje y recogida de cartuchos de tinta y torner.
- Compra de materiales preferentemente de productos reciclados (papel, carpetas, bolígrafos, cartuchos tinta....)
- Utilización de productos de limpieza biodegradables.
- Reutilización de componentes informáticos
- Suministros de electricidad de fuentes renovables (parcialmente)
- Implementación de políticas medioambientalmente sostenibles: migración del papel a tecnología digital..

Comunicación ambiental

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

37.1. Información adicional

Medidas de ahorro en uso de papel reciclado; configuración de equipos de impresión a doble cara y blanco y negro. Ahorro energético, uso de termostatos reguladores de temperatura.

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

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?

8

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Compromiso social.
Implicación Social. de la organización con los trabajadores y las trabajadoras.
Compromiso con la igualdad de género.
La integración social de colectivos desfavorecidos.
Actuaciones para las personas en desempleo.
Compromiso con la salud laboral y el medio ambiente.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Planificación.

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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.

- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.