

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

**FUNDACIÓN AMASOL familias
monomarentales, monoparentales y
reconstituidas**

CIF:G99545584

Pº Tierno Galván, 8, local 4

50007 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Fundación "AMASOL familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas"

Forma jurídica

Entidad sin ánimo de lucro

Número de socios (en caso de asociaciones)

-

Número de miembros Junta/Patronato

4

Dirección - CP - Población

Pº Tierno Galván 8, local , 50007, Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Servicios Sociales

Actividad principal

La Fundación AMASOL tiene como fines atender desde un enfoque integral, en su sentido interdisciplinar más amplio, a las familias monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y a sus hijos/as y a las familias reconstituidas en todo aquello que concierne a su desarrollo integral y promoción, desde dos principios básicos; el interés superior del menor y la perspectiva de género, así como defender y promover los derechos reconocidos en la Constitución, Tratados internacionales y Declaración Universal de los Derechos Humanos, especialmente en el seno de la sociedad española.

Actividades:

? La reivindicación de los derechos de las familias monomarentales-monoparentales, especialmente las encabezadas por mujeres por su particular situación y las familias reconstituidas en todos los ámbitos sociales.

? Desarrollo de programas y medidas de promoción social y de acogida para familias monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y sus hijos/as,

y para las familias reconstituidas.

? Desarrollo de acciones de conciliación para facilitar la inclusión social de las familias monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y las familias reconstituidas.

? Organización de actividades, servicios, empresas, agencias, etc., de tipo social, laboral, educativo, psicoterapéutico, cultural, recreativo, deportivo, y otras.

? El desarrollo de todo tipo de actividades formativas encaminadas a la inserción laboral o a la mejora del empleo de mujeres y jóvenes, así como cualquier persona en riesgo de exclusión social.

? La elaboración de planes y el desarrollo de actividades encaminadas a la prevención/erradicación de violencia de género, violencia doméstica, así como la asistencia y protección a aquellas mujeres víctimas de dicha violencia.

? Cooperación tanto a nivel nacional como internacional, con organizaciones e instituciones cuyos objetivos sean afines con los de esta fundación.

? Concesión de ayudas materiales para las familias monomarentales- monoparentales y reconstituidas en riesgo o situación de exclusión social.

? Ejecutar programas que incentiven la integración efectiva de la población inmigrante en España, con especial atención a las mujeres que constituyan hogares monoparentales, reconstituidos y maternidades transnacionales.

? Actividades de ocio y tiempo libre alternativas inspiradas en valores como la igualdad, tolerancia, diversidad, respeto al medio ambiente, etc.

? Realizar la firma de convenios de prácticas no docentes, cumplimiento de servicios a la comunidad, etc.

? Gestión de subvenciones de ámbito estatal, europeo, internacional, autonómico y local.

? Captación de fondos privados para la realización de proyectos estatales, autonómicos e internacionales y captación de donantes en especie para la dotación de medios, recursos, infraestructuras o prestación de servicios a la entidad.

? Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa.

? Suscripción de convenios de colaboración con la administración pública y entidades públicas en la prestación de sus servicios.

? Elaboración y ejecución de programas en defensa del medio ambiente.

? Desarrollo todo tipo de actividades con fines sociales para la infancia, especialmente para menores en riesgo de exclusión social.

? Promoción y formación de voluntariado.

Además, con el fin de obtener ingresos, la Fundación podrá realizar actividades mercantiles cuyo objeto esté relacionado con los fines fundacionales o sean complementarias o accesorias de las anteriores, con sometimiento a las normas reguladoras de la defensa de la competencia. El Patronato, podrá, no obstante, determinar con plena libertad las actividades que debe realizar en cada momento la Fundación para mejor cumplimiento de sus fines. A tal efecto, solo será necesario que se produzca el acuerdo de forma válida y se refleje en la memoria que debe remitirse anualmente al Protectorado.

Colectivo principal atendido

Familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas.

Año comienzo actividad.

2000

Número de personas empleadas - media anual

20

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

9

Número de voluntarios

57

Persona contacto

Diana García Egido

E-mail contacto

amasol@amasol.es

Página web

www.amasol.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 (creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad...)**
- **Políticos (cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas,)**
- **Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica,)**
- **Tecnológicos (comunicaciones, redes sociales)**
- **Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación....)**

Estos temas son importantes para la organización y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la entidad a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Para AMASOL resulta inexorable la consciencia y conciencia de las afecciones de temas globales (económicos, políticos, medioambientales, tecnológicos, medioambientales y sociales) en un mundo interconectado, aplicándolo desde dos canales: por un lado el sostenimiento de la entidad y la mejora continua de los procesos y resultados y, por otro, la mejora de la calidad de vida de nuestro principal stakeholder, las familias monoparentales, monomarentales y reconstituidas, pues representan un colectivo en el que la interseccionalidad se hace presente de forma exponencial, afectando a todos sus ámbitos vitales, impidiendo el desarrollo pleno de las personas y sus oportunidades de

participación.

Estos dos ámbitos, implementados en dos áreas de trabajo (intervención y visibilización/reivindicación) que la entidad definió desde su nacimiento en el año 2000 como Asociación, aparecen interconectados en el desempeño de AMASOL que traza sus planes en base a las necesidades detectadas desde la intervención y que son trasladadas a las diferentes esferas de interés, manteniendo su presencia en las mismas y creando nuevos canales de participación. Esta política de trabajo devino en que el 2019 se creara la Fundación ¿AMASOL familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas? como continuadora y ampliadora de las actuaciones y objetivos de la Asociación de Madres Solas ¿AMASOL?. La Fundación ¿AMASOL familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas? en esta nueva etapa continúa comprometida con la ejecución de acciones en estas dos áreas de trabajo, mejorando la inclusión social y calidad de vida de las familias y personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de la misma en las tres provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón

A nivel político, AMASOL constituye un referente social en materia de familias y en igualdad de género. Forma parte del Observatorio Aragonés de las Familias, así como de su Comisión Permanente desde 2017. También es miembro de la Junta Directiva de la Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión, organización autonómica donde se centraliza el discurso de reivindicación social con los representantes políticos y administrativos de la CCAA de Aragón, representando a la misma en el Grupo de Trabajo de Género en EAPN-ES. Desde el 2018, la organización forma parte del Consejo Sectorial de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza y en la Comisión Permanente del mismo siendo coordinadora de la Mesa de Trabajo ¿Igualdad y Empresa?. En 2020, fue elegida vocal del Consejo Rector del Instituto Aragonés de la Mujer, por ser entidad de reconocido prestigio y trayectoria profesional en defensa de los derechos de la mujer. Asimismo, AMASOL es miembro de la Coordinadora de Organizaciones Feministas de Zaragoza y aliada de la Estrategia Zaragoza Antirrumores. En la misma línea, AMASOL organiza o asiste, como invitada y colaboradora, a diferentes jornadas y congresos regionales, nacionales e internacionales en Aragón, Madrid, Barcelona, Sevilla, Palma de Mallorca, Lisboa, Abu Dabi, etc. y participa en diferentes medios de comunicación y notas de prensa favoreciendo la representación social de las propias familias y visibilizando la realidad de las madres solas.

En el ámbito económico, se ha continuado la labor de prospección laboral con empresas del territorio para un mayor conocimiento de las características del tejido productivo y el establecimiento de contactos que permitan un acercamiento al mercado laboral de las personas con las que se realiza la intervención. Paralelamente, AMASOL participa en la gestión de programas de empleo del Instituto Aragonés de Empleo, con muy buenos resultados, a partir de la ejecución de acciones especializadas en la problemática que afrontan las personas usuarias de la entidad, mediante técnicas novedosas que son generadoras de resultados óptimos y con impacto a corto, medio y largo plazo.

A nivel medioambiental, es firme el posicionamiento de la entidad en la necesidad de aplicar en el desarrollo de sus acciones pautas para que el impacto medioambiental sea el mínimo posible. Como no puede ser de otra forma, al trabajar con un colectivo con gran diversidad pero con un nexo común -la existencia de hijos/as a cargo- el compromiso de realizar acciones que conduzcan al sostenimiento del equilibrio medioambiental, asegurando su disfrute para las próximas generaciones, nos lleva a la implantación de medidas en este sentido, tanto a nivel de las acciones realizadas con las personas usuarias

(actividades de reciclaje, concienciación, etc.) como en nuestros procesos de trabajo (elección de proveedores de proximidad, reducción de consumos, etc.). Desde 2017 la entidad tiene establecido un acuerdo de buenas prácticas medioambientales que incluye a una persona responsable de la implementación de las medidas que verifiquen el cumplimiento de normativas y políticas medioambientales en la entidad, promoviendo y fomentando la cooperación de todos los grupos de interés. Asimismo, se dispone de un Sistema de Gestión de Residuos.

En el aspecto tecnológico, se continúa la adaptación de los sistemas de comunicación con grupos de interés a las TICs, así como el desarrollo de acciones que faciliten el acceso a las mismas de grupos de población en situación de vulnerabilidad que adolecen una elevada brecha digital. Asimismo, a raíz de la pandemia por Covid-19, se han instaurado metodologías de trabajo online con la implantación de diferentes tecnologías, como la telefonía por Centralita IP que ha facilitado la atención telemática a las familias y el teletrabajo del equipo técnico. Medidas como ésta han posibilitado aumentar el número de atenciones reduciendo los costes, y llegar a más territorios, especialmente en el ámbito rural.

Respecto a consideraciones de nivel social, suponen algo intrínseco a la propia entidad, entendiendo especialmente la igualdad de género y la conciliación de forma transversal a todas nuestras acciones, así como la actualización constante en el ámbito de educación y formación tanto para su ejercicio por parte de a las/os profesionales de la entidad como del colectivo usuario. Se ha logrado el acceso de familias monoparentales al sistema de becas en matrículas universitarias, elemento equilibrador de situaciones de desigualdad para estas estructuras familiares. Se continúa la labor de sensibilización social y administrativa en lo referente a temáticas asociadas a la conciliación, temática especialmente sensible en familias con una sola persona progenitora, ámbito en el que se han conseguido algunos avances que han conllevado la ampliación de servicios.

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

Si

2.1. Información adicional

AMASOL constituye una entidad pequeña. No obstante, pese a la menor disponibilidad de recursos humanos y materiales, tal y como ha quedado reseñado en el apartado anterior, los logros son notables y progresivos, fruto de la especialización, del conocimiento exhaustivo del colectivo y del incremento de la visibilidad del mismo. Resaltamos en este aspecto la sensibilización y el trabajo en red con entidades públicas y privadas del territorio, generando sinergias que contribuyen a un aumento exponencial de los resultados por lo que tratamos de trabajar siguiendo esta directriz tanto a nivel local como autonómico y nacional, a través de contactos con entidades monoparentales de diferentes puntos del país.

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

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

Se plantea y planifica con enfoque de previsión a tres o cinco años, aunque a corto plazo

se hace por exigencia legal (sectores específicos) o requisitos de obligado cumplimiento por parte de organismos financiadores.

3.1. Información adicional

La Fundación AMASOL funciona dirigida por su Patronato, cuyo rol es asegurar la disponibilidad de los recursos, garantizar su gestión, determinar y dar seguimiento sus planes y programas. De igual forma, se asegura la continuidad de las líneas a trabajar establecidas en el Plan Quinquenal 2021-2026 que define el Plan estratégico de la entidad para dicho periodo, marcando objetivos con sus correspondientes indicadores y resultados esperados.

A corto plazo se mantiene la metodología que ha producido resultados óptimos en cuanto al alcance de objetivos a todos los niveles, evaluando el Patronato su consecución mediante reuniones anuales. En dichas reuniones se presenta, además del balance de cuentas, un plan de actuación anual que se revisa a final de año su cumplimiento, se proponen mejoras y se presenta al protectorado.

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

La entidad 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

Para AMASOL resulta imprescindible la rentabilidad y el uso eficiente de los recursos. Dado que constituye una entidad de tamaño pequeño-mediano pero con un alto volumen de demanda de servicios, resulta totalmente necesario profundizar en esta área.

A nivel económico y estratégico los planes de actuación, así como la asignación y gestión de recursos son aprobadas por el Patronato, realizando una previsión económica anual a comienzo de cada ejercicio, estimando la posible variabilidad de convocatorias públicas y privadas de subvenciones, mediante seguimiento sistemático de los presupuestos.

Estos datos son fiscalizados por el Protectorado de Fundaciones de competencia estatal, así como ante cualquier organismo que lo requiera. No obstante, la memoria social y económica de la entidad se hacen públicas en la web de la entidad. Esta acreditación de la triple cuenta de resultados (económico, ambiental y social), fruto de la gestión organizacional responsable realizada desde AMASOL, trae beneficios adicionales para la organización relacionados con la credibilidad, la imagen y la reputación.

Desde el año 2015, por motivos de calidad y transparencia, AMASOL de manera voluntaria audita externamente las cuentas de los diferentes programas y, a partir del 2019, las cuentas globales se someten a Auditoría Externa por la entidad Postigo Auditores, S.L.P. con resultados óptimos.

Paralelamente, se realizan reuniones periódicas entre la dirección ejecutiva y la coordinadora general de la entidad. Este seguimiento por áreas permite mantener un nexo entre la misión y visión de AMASOL y los programas ejecutados, optimizando los tiempos de trabajo y generando procesos flexibles en base a los resultados obtenidos de la implementación de las diferentes acciones que lleva a cabo la entidad.

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

Se asigna a determinadas partidas o proyectos o para responder a alguna necesidad puntual y concreta de la organización.

5.1. Información adicional

Dado que los ingresos proceden principalmente de convocatorias de subvenciones públicas y privadas, no existiendo gran volumen de ingresos propios, éstos son destinados a demandas expuestas por el colectivo de atención que no tienen cabida en las líneas subvencionables.

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

Las categorías de las diferentes personas que conforman los grupos de interés vienen diferenciadas en las Escrituras de la Fundación. Éstas categorías son:

Patronato: Órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación, y cumplirá las funciones que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en las Escrituras.

Patronos: Miembros del Patronato compuesto por la Presidenta, la Secretaria y dos vocales. Como vocal de la Fundación se encuentra la Asociación de Madres Solas.

Personas beneficiarias: Son beneficiarios/as de las actuaciones de la entidad todas las familias monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y sus hijos e hijas, así como las familias reconstituidas y personas en riesgo de exclusión, de acuerdo a los fines y actividades establecidas en los Estatutos. Los datos de las personas beneficiarias, así como la intervención realizada con las mismas, se sistematizan mediante el registro en una Base de Datos específica adaptada a la naturaleza de la entidad. Esta herramienta es un software que permite aglutinar la información y realizar las funciones de gestor documental, como herramienta de control y seguimiento que garantiza a su vez el cumplimiento de la LOPD.

Respecto a la identificación de otros actores, se detallan los mecanismos de identificación y seguimiento:

Órgano de Dirección Ejecutiva: Enlace entre el Patronato y el personal laboral, conformado por una Directora y una Coordinadora General.

Personal laboral: El talento profesional con el que cuenta la entidad, por medio del equipo multidisciplinar contratado para ejecutar los programas, proyectos y servicios y que permite hacer frente a diversos desafíos.

Voluntarios/as: Existe la figura de la Coordinadora de Voluntariado, entre cuyas tareas tiene asignada la acogida de personas voluntarias, recepción documental, registro y archivo y los contactos de coordinación y evaluación con personas voluntarias.

Proveedores: Nuestra obligación como entidad sin ánimo de lucro que gestiona fondos públicos exige que busquemos la máxima eficacia en la ejecución de nuestras acciones

dentro de los criterios de responsabilidad social. Disponemos de una amplia cartera de proveedores de referencia con los que trabajamos habitualmente y la nutrimos con solicitud de nuevos proveedores interesados en colaborar. En el caso de nuevos proveedores buscamos referencias positivas bien sea a través de las redes que formamos parte o bien directamente por llamada fría a otros clientes. De forma anual realizamos un análisis de nuestra colaboración con nuestra cartera de proveedores. Se realiza una valoración del coste del servicio en relación con el mercado para ello solicitamos un mínimo de 3 presupuestos comparativos en entidades referentes en valores de trabajo cooperativo y fomentando dentro de las posibilidades la economía de proximidad. Se analiza no solo el precio sino todas las condiciones del servicio para tomar una decisión justa y equitativa. Cualquier decisión de dar por finalizada colaboraciones se valora detenidamente porque se busca la continuidad en el trabajo y se intenta contactar de forma previa para evitar negociaciones que den por solucionada la opción de alternancia.

Financiadores y donantes: La parte interesada de mayor peso económico son los financiadores y donantes. AMASOL presta especial atención a la evolución social, tanto económica como política. Teniendo en cuenta que el colectivo prioritario de atención y al que representan se muestra especialmente sensible ante las variaciones reseñadas. Para ello, sus líderes mantienen contacto con dirigentes y partidos políticos a lo largo del año. El objetivo es sostener una información bidireccional, revisar estudios e informes, análisis de contexto y situación de las familias monoparentales. Existe en la organización un listado de entidades públicas y privadas financiadoras, así como de donantes, cuyos datos se declaran en el modelo 182, de la Agencia Tributaria Española.

Apoyos y alianzas con asociaciones: AMASOL participa en redes de colaboración con entidades a través de la Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión Social, formando además parte de su Junta Directiva, así como en la coordinadora Aragonesa de voluntariado. Paralelamente, se establecen convenios de colaboración para la implementación de acciones enmarcadas en proyectos con otras entidades del territorio: ADCARA, SOS Racismo, Fundación el Tranvía, ADUT o Fundación Federico Ozanam, entre otras.

Organismos públicos: Se mantienen estrechos contactos con organismos públicos en base a las competencias de cada uno y a la necesidad de incidencia en temáticas específicas que envuelven al colectivo de trabajo de la entidad. Los contactos principales establecidos de forma periódica son con el Departamento de Familias del Gobierno de Aragón, el Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, el Instituto Aragonés de la Mujer y el Servicio de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza.

Medios de comunicación: En la entidad existe la figura de Responsable de Comunicación, que gestiona los contactos con medios de comunicación, las publicaciones en redes sociales, la gestión web y otras funciones análogas.

7.- ¿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 de forma individualizada

7.1. Información adicional

En la actualidad, y con el cambio de forma jurídica a Fundación, todas las cuestiones que quieran ser trasladadas al Patronato se presentarán al órgano de Dirección Ejecutiva.

Asimismo, todos los servicios prestados a usuarios/as son evaluados mediante encuestas de evaluación que recogen los indicadores oportunos, realizando además una encuesta general a cada usuario/a al final de cada ejercicio. Todas las sugerencias, consultas y/o aportaciones a nivel individual son analizadas por el equipo técnico y la Coordinadora general y, en base a su posible viabilidad, se trasladan a la dirección ejecutiva para valorar su implementación.

Respecto a financiadores y donantes, AMASOL dispone de un protocolo de acciones sistematizadas para la identificación de necesidades, expectativas y valoración de la entidad que se engloban en el Sistema de Gestión de Calidad de la entidad, según la norma ISO 9001. Esta información se obtiene por medio de las valoraciones obtenidas en los proyectos implementados y las colaboraciones mantenidas. Se realiza una encuesta general a cada financiador y/o donante al final de cada ejercicio, que se analiza por el equipo técnico y la Coordinadora general y se trasladan a la dirección ejecutiva para implementar las mejoras.

Dentro de las previsiones del Plan Quinquenal 2021-2026, se prevé la extracción de información de la Base de Datos de AMASOL para la mejora del conocimiento de la situación cuantitativa y cualitativa de los/as usuarios/as de los/as diferentes programas de la entidad.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la entidad

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/entidades públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la entidad, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos básicos son públicos y existen mecanismos para responder a posibles situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

La Presidenta del Patronato ostenta la representación de la Fundación ante toda persona o entidad y ejecuta los acuerdos del patronato. En el caso de AMASOL todos sus patronos están muy comprometidos con el colectivo al que representan y son conocedores del funcionamiento de la entidad. Uno de los patronos es la propia Asociación de Madres Solas, representada por su presidenta, conocedora del funcionamiento de la entidad desde sus inicios.

Este compromiso hace que todos los patronos se impliquen y comprometan en la planificación estratégica y las posibles adecuaciones para garantizar la sostenibilidad de la Fundación. Los datos de los patronos son públicos y todos reúnen los requisitos de capacidad requeridos por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones de no estar incurso en ninguna causa impeditiva para ocupar el cargo de patrono. Además, existe un protocolo interno del Patronato y un código de conducta de la Fundación que regula los mecanismos para evitar situaciones de conflicto de intereses.

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

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.

La memoria de actividades y económica de AMASOL es publicada en la página web de la entidad, disponible para su consulta. Ésta incluye un listado público y accesible de las ayudas públicas y las subvenciones públicas y privadas concedidas en el año analizado, con indicación de su importe, objetivo o finalidad y grupos beneficiarios de actividades y económica. Esta acreditación de la triple cuenta de resultados (económico, ambiental y social), fruto de la gestión organizacional responsable realizada desde AMASOL, trae beneficios adicionales para la organización relacionados con la credibilidad, la imagen y la reputación.

Desde el año 2015, AMASOL de manera voluntaria audita externamente las cuentas de los diferentes programas y, a partir del 2019, las cuentas globales se someten a Auditoría Externa por la entidad Postigo Auditores, S.L.P. con resultados óptimos. Las auditorías económicas de AMASOL también se publican en la web de la entidad.

Como reconocimiento al cumplimiento normativo en relación a la transparencia, AMASOL ha obtenido diversos certificados y reconocimientos, entre ellos el Certificado AENOR del Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001) desde 2021.

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

La entidad es transparente y proporciona información detallada y amplia a sus grupos de interés a través de sus propios medios.

10.1. Información adicional

AMASOL cuenta con varios medios a través de los cuales dar a conocer el ideario y fundamentación del trabajo de la entidad. La entidad presenta a sus grupos de interés información actualizada presencialmente y/o telemáticamente vía telefónica o mediante listas de distribución de correo electrónico o grupos de difusión de aplicaciones móviles de mensajería instantánea. A su vez, se edita material impreso informativo como trípticos y cartelería.

La web de la entidad (<https://www.amasol.es/>) se mantiene actualizada y es una herramienta clave para la difusión donde, además de la puesta a disposición de los documentos antes referidos (memoria de actividades memoria económica y auditoría de cuentas), se publican otros documentos como el Plan de Calidad, la Política de gestión, el Plan de Conciliación, el Plan de Igualdad 2022-2023, el Plan de Conciliación 2022-2023, el Plan de formación interna 2022, el Plan de Gestión de Voluntariado 2021-2023, el Plan de Formación de Voluntariado 2022-2023 y el Protocolo contra el Acoso Sexual 2019-2022.

Paralelamente, AMASOL realiza difusión de todas las actividades llevadas a cabo por medio de la presencia en Redes Sociales, realizando, en 2019, 2021 publicaciones sistemáticas en:

Facebook: Amasol

Instagram: fundación_amasol

Twitter: @AMASOL_Aragon_

LinkedIn: Fundación AMASOL

Se mantiene además contacto con medios de comunicación a través de la publicación de

notas de prensa y las entrevistas concedidas en medios de comunicación (prensa, radio, televisión, revistas, etc.) con una media anual de 12 apariciones anuales en medios de comunicación. De esta forma, se logra llegar a un mayor número de personas, llevando la información de la entidad a la población en general.

Asimismo, la entidad participa en redes de trabajo y plataformas como la Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión, el Consejo Sectorial de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza, el Observatorio Aragonés de las Familias, la Alianza Antirumores, el Grupo de Trabajo de Género de EAPN o la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, entre otras. Esta participación colectiva permite dar a conocer nuestra actividad y realizar acciones conjuntas.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿dispone la entidad de unas pautas o normas de actuación propias y consecuentes con la acción de la entidad?

Existe un código de conducta o documento equivalente a disposición de las todas las personas de la entidad

11.1.- Información adicional

Todas las personas que acceden a la entidad para la prestación de un servicio, ya sea de forma puntual o con carácter permanente, son informadas de los principios que rigen la entidad, así como las particularidades que caracterizan a nuestros grupos de interés. Se procede a la firma de documento que asegure el correcto tratamiento de la información a la que van a tener acceso con motivo de su desempeño. AMASOL dispone de un Código de Conducta cuyo objetivo es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de AMASOL y de todo su personal (contratado o voluntario), en el desarrollo de sus actividades, como elemento básico de la misión de la entidad, que se asienta en asistir a las familias monomarentales en todo aquello que concierne a su desarrollo integral y promoción, desde dos principios básicos: la perspectiva de género y el interés superior del/de la menor.

Asimismo, las acciones que lleva a cabo la entidad se encuentran reguladas por Protocolos que regulan los procedimientos generales o bien Protocolos Técnicos que sirven de guía para la implantación de los programas, proyectos y servicios propios de la entidad.

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

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

12.1. Información adicional

Las personas que componen el equipo de trabajo de AMASOL, ya sea en categoría de personal voluntario o laboral, reciben información sobre la misión, visión y valores de la entidad, además del funcionamiento de la misma. Para ello, se pone a su disposición formación que queda recogida en el Plan de Formación Interna y en el Plan de Formación de Voluntariado, así como en los diferentes protocolos generales y técnicos de la Fundación.

Entre los Protocolos Generales, se pone a disposición de todas las personas que participan en el desarrollo de la actividad de la entidad un Código de Conducta que tiene como

objetivo procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en el que se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de sus grupos de interés. El ámbito de aplicación se extiende a todos/as los miembros de AMASOL, entendiendo por miembros a los/as integrantes del Patronato, equipo directivo, trabajadoras/es y voluntarios/as.

Respecto a las personas que se incorporan como personal laboral, son informadas en la entrevista de trabajo, así como en la formación inicial que llevan a cabo en el momento de incorporarse a plantilla haciéndose entrega de documentación relacionada con fines y objetivos de la entidad, organigrama, servicios prestados y la organización general y departamental.

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

La Responsabilidad Social es un ámbito de gran interés para la entidad hace varios años por la idiosincrasia propia de la misma y por la firme convicción del Patronato de la Fundación, de la Dirección Ejecutiva y todo el personal contratado.

Se aplican principios de Responsabilidad Social tanto en nuestras intervenciones con grupos de interés como el día a día de la entidad con objeto tanto de aumentar la eficiencia en las actuaciones como generar un impacto medioambiental mínimo con las mismas.

Además, la entidad tiene designado un responsable del proceso de calidad con el objetivo de continuar con la estrategia de establecimiento del Plan de Calidad de AMASOL, por medio del cual se obtuvo en 2021 el Certificado AENOR del Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001) que acredita lo siguiente: diseño, desarrollo y ejecución de programas para la atención integral a familias monoparentales (social, educativa, alojamiento, ayuda material y acciones de conciliación, área terapéutica y empleo; diseño, desarrollo y ejecución de actividades formativas no regladas en modalidad presencial; diseño y ejecución de voluntariado social; e incorporación e impartición de conocimientos a personas en régimen penal, para el cumplimiento de penas de trabajos en beneficio de la comunidad.

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 actualizan periódicamente los protocolos de la entidad por áreas y servicios, y se implementan de manera informal objetivos a corto y medio plazo e indicadores generales en determinados ámbitos en lo que respecta a Responsabilidad Social.

Está previsto finalizar el diseño de un Plan de Responsabilidad Social global y formalizado en el último trimestre de 2022.

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

Conocemos la satisfacción de nuestros usuarios/as a través de recogidas sistemáticas y periódicas de información en las acciones y servicios prestados a través de encuestas de satisfacción semiestructuradas adaptadas al perfil de las/os usuarias/os que hacen uso del mismo y al propio servicio.

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

Actualmente hay un sistema pautado de recogida de información de organismos financiadores y donantes, siendo una de las acciones marcadas dentro del área de calidad. Se realiza una evaluación respecto a la satisfacción de los organismos financiadores que año a año mantienen el apoyo a los proyectos presentados con incrementos progresivos en la cuantía económica asignada a los mismos a lo largo del tiempo.

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

Dado que la atención a nuestros/as clientes/usuarios se realiza de forma directa, se recepcionan la satisfacción con los servicios y las sugerencias de mejora, de forma latente o manifiesta por parte del personal técnico que implementa las acciones. Estas demandas son expuestas en reuniones del equipo técnico y la Dirección Ejecutiva y se implementan en función de la experiencia de resultados extraídos y la disponibilidad de recursos.

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 los productos /servicios con metodología y planificación. Se diseñan actuaciones innovadoras para dar respuesta a necesidades nuevas o emergentes

18.1. Información adicional

En base a las necesidades detectadas mediante la intervención directa con las personas beneficiarias de los programas y servicios de la entidad, se diseñan los proyectos

implementando mejoras cualitativas y cuantitativas que den respuesta a las demandas habituales y de nueva generación. Para ello se realizan propuestas innovadoras que se integren con la metodología especializada y profesional de la entidad. El registro en la Base de Datos de AMASOL facilita la extracción de indicadores que permiten el análisis de la efectividad en los servicios llevados a cabo teniendo en cuenta la consecución de objetivos y la optimización de los recursos.

Asimismo, se realizan labores de investigación a través del trabajo en red con otras entidades nacionales para compartir buenas prácticas y analizar servicios que están funcionando en otros lugares de España y estudiar su posible implantación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Calidad del servicio

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

Disponemos de un proceso normalizado que engloba la puesta en marcha eficiente y el asesoramiento transparente de forma que se traslade la información del producto/servicio de forma clara y precisa.

19.1. Información adicional

En cuanto a la difusión de los proyectos y servicios que la entidad ofrece a las personas potencialmente beneficiarias, actualmente se trabaja mediante dos protocolos establecidos, el protocolo general de Comunicación y el protocolo específico de la web de la entidad.

En cuanto al área de Comunicación, una persona responsable centraliza las acciones en cuanto a la gestión de redes sociales, listas de difusión de correo electrónico y mensajería instantánea, impresión de material físico (cartelería y dípticos informativos) y relación con los medios de comunicación. Con el objetivo de llegar a todo el colectivo de potenciales clientes, se hace uso de diversos canales y se cuenta con el apoyo de otras entidades como por ejemplo la Red de Entidades Aragonesas para la Inclusión Social con la difusión de su Boletín Informativo.

Además, AMASOL dispone de una página web en la que aparecen explicados los servicios y proyectos de forma explícita, poniendo una herramienta a disposición de cualquier persona que quiera acceder a los mismos o de profesionales que deseen realizar una derivación. Conscientes de la barrera que supone brecha digital para parte de la población, el personal técnico de la entidad da apoyo personalizado en este tipo de trámites a las personas interesadas. Esta web se actualiza periódicamente con nuevos programas/servicios o variaciones en los existentes.

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 y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

20.1. Información adicional

Se cuenta con sistemas de evaluación mediante encuestas anónimas o cuestionarios de valoración en todos los programas de la entidad. Cada programa implementado cuenta con indicadores específicos que miden la evaluación de producción e impacto a nivel

cuantitativo y cualitativo mediante la aplicación de metodologías definidas.

Así mismo, se dispone de hojas de reclamaciones a servicio de los/as usuarios/as clientes y la posibilidad de elevar quejas, sugerencias y consultas a la Dirección Ejecutiva, el cual sirve de enlace con el Patronato de la Fundación.

Transparencia sobre los productos o servicios de la entidad

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

Los servicios de la entidad son publicitados a nivel masivo través de la web de la entidad, redes sociales, aplicaciones móviles (whatsapp), trípticos/dípticos informativos, cartelería y de forma presencial individual en la entidad. La web detalla de forma específica cada una de las áreas y servicios, así como los requisitos de acceso a los mismos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas y voluntarias

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

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

22.1. Información adicional

Mensualmente se hace llegar a todo el personal laboral de la entidad una encuesta de satisfacción para que, de forma anónima, valoren en qué grado del 1 al 10 recomendarían a alguien trabajar en AMASOL e indiquen sugerencias de mejora. El resultado obtenido mediante estas encuestas se da a conocer a toda la plantilla.

El personal voluntario cumplimenta de forma periódica cuestionarios de satisfacción en lo que pueden hacer propuestas de mejora. En el Plan de Gestión de Voluntariado 2022-2023 en la fase de evaluación se tienen en cuenta la recogida del grado de satisfacción de voluntariado sobre cada sesión formativa y anualmente sobre la formación y sobre el Programa de Voluntariado en general.

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...)?

Existen planes que garantizan la igualdad de oportunidades, se evalúan los resultados y se incluyen las mejoras necesarias

23.1. Información adicional.

La comunicación de puestos vacantes en plantilla se realiza a través de diferentes medios: correo electrónico a listas de distribución, portales de empleo, servicios de empleo de INAEM, Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión, LinkedIn, etc. Se prioriza la promoción interna como uno de los incentivos para el personal tanto contratado como de prácticas y/o voluntario. Las retribuciones salariales respetan el convenio laboral de la entidad y son las mismas para trabajadores/as con la misma categoría, nivel de responsabilidad etc. no existiendo ningún tipo de discriminación en acceso ni mantenimiento del empleo por motivo de edad, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias religiosas etc. tal y como refleja la composición de la plantilla actual.

En la actualidad la Fundación cuenta con el Plan de Igualdad 2022-2024, disponible en www.amasol.es, y se encuentra participando en el proyecto "Aplicación de Planes de Igualdad en Entidades de Voluntariado de ámbito estatal" en colaboración con la Federación de Mujeres Progresistas.

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 actuaciones planificadas y exitosas para facilitar medidas de conciliación a todas las personas que trabajan en la organización, que son evaluadas y revisadas de forma periódica

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

Dado que el colectivo prioritario de intervención de la entidad, madres solas, adolece especialmente como uno de sus "talones de Aquiles" de problemáticas entorno a la conciliación, desde AMASOL se consideró necesario ser un referente en la materia aplicando, de manera informal, desde 2015, diversas medidas dirigidas a facilitar la conciliación de tiempos personales, familiares y laborales de su personal en plantilla. A partir de 2019 el Patronato de la Fundación decidió protocolarizar todas las medidas implementadas, en una apuesta firme por incluir procesos de calidad, entendiendo que la calidad del empleo y la satisfacción de la plantilla en el trabajo constituyen elementos clave que repercuten directamente en la calidad del servicio. Por ese motivo, se plasmaron en un Plan de Conciliación las medidas necesarias que permiten mejorar la satisfacción, bienestar y calidad de vida de la plantilla constituyéndose en un eje estratégico de la actividad de la entidad.

En la actualidad se cuenta con el Plan de Conciliación 2022-2023, disponible en www.amasol.es, adaptado a las nuevas metodologías de trabajo implantadas a partir de la pandemia de COVID-19.

Formación y fomento de la empleabilidad

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

Existe un canal formal por el que anualmente se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias y se analizan las propuestas

25.1. Información adicional.

La herramienta de medición de satisfacción del personal voluntario y del personal laboral recoge en uno de los ítems a medir la satisfacción con las opciones de formación prestadas desde la entidad, así como un espacio para la aportación de sugerencias al respecto.

Los datos recogidos mediante son recogidos por la persona responsable de planificar y gestionar las acciones formativas, así como por la Coordinadora del Programa de Voluntariado, quienes realizan la programación de cursos y talleres anuales, ya sea en la propia entidad o mediante formación impartida en otros recursos externos.

Se fomenta además la participación y asistencia de todo el personal técnico y voluntario a Jornadas y Congresos, dentro de su horario laboral y atendiendo a las necesidades de su servicio, como opción para el reciclaje profesional y actualización de contenidos.

26.- ¿Cómo se gestiona la formación en su organización?

Existe un plan de formación y las personas empleadas y voluntarias pueden proponer acciones formativas que favorecen la empleabilidad y la promoción interna

26.1. Información adicional.

Las personas que se incorporan en plantilla técnica o en el Programa de Voluntariado reciben una formación inicial, tanto sobre el colectivo de intervención como sobre la organización y trayectoria de la entidad, acompañada de la entrega de documentación y guías.

La formación interna destinada al equipo de trabajadoras y trabajadores de AMASOL es fundamental para el desarrollo y actualización de las competencias profesionales en un contexto social cambiante. La intervención con familias monomarentales requiere del conocimiento de diversas realidades atravesadas por la interseccionalidad y del conocimiento de herramientas concretas de intervención. Por ello, este plan de formación anual dividido en ocho sesiones recoge ejes necesarios para atención a las familias usuarias de la asociación. Todas las sesiones están alineadas con los objetivos y valores de AMASOL y el objetivo de las mismas es ofrecer al personal técnico de la asociación herramientas para intervención en los diferentes proyectos y servicios en los que intervienen.

En el Plan de Formación Interna 2022, el cual se puede ver en www.amasol.es, y que se renueva anualmente, se recoge la programación de las sesiones, su temporalización y contenidos.

En el Plan de Formación de Voluntariado 2022-2023, publicado igualmente en www.amasol.es, se recoge asimismo la formación básica y específica que se ofrece al voluntariado, así como la metodología utilizada en su impartición y los objetivos de la misma.

Seguridad y salud

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

Existe un sistema de prevención de riesgos laborales implantado, en seguimiento y revisión

27.1. Información adicional.

AMASOL dispone de Quirón como proveedor, gracias al que se cumple la normativa legal

de prevención de riesgos laborales del personal laboral de la entidad. Toda persona nueva empleada realiza un reconocimiento médico para asegurar la idoneidad de su salud para el puesto asignado. También dentro de las obligaciones como empresa se forma al trabajador en salud laboral. Además, con una periodicidad anual, nuestro servicio de prevención realiza una auditoría interna para asegurar la idoneidad de las instalaciones de la entidad y valorar las mejoras a realizar.

En 2020 se diseñó un Protocolo COVID interno para el personal de AMASOL con las recomendaciones de Quirón y del Ministerio de Sanidad, llevando a cabo la importante tarea de actualización y divulgación de las recomendaciones sanitarias y la equipación con medios de protección individual para conseguir minimizar los riesgos de contagio. Asimismo, se adaptó la metodología de trabajo y de atención a las personas beneficiarias de la entidad para priorizar la salud del personal laboral, el voluntariado y los/as usuarios/as, poniendo en marcha acciones telemáticas y suspendiendo servicios que supusieran un alto riesgo de contagio.

PROVEEDORES

Compras responsables

28.- En términos de criterios de compra responsable, ¿cómo realiza su organización la selección de proveedores?

Se selecciona el proveedor no sólo en base a su calidad y precio, sino también por su impacto ambiental y social

28.1. Información adicional.

El principal criterio para la selección de proveedores en la actualidad es la relación calidad/precio de los productos adquiridos, solicitando un mínimo de tres presupuestos para poder hacer una comparativa. Otros criterios de importancia son la atención y eficiencia en el servicio que prestan, y la priorización del pequeño comercio local de cercanía que por un lado contribuye al desarrollo local y minimiza los intermediarios constituyendo un valor añadido para el sostenimiento medioambiental. Para la selección de proveedores se da preferencia a empresas de Economía Social como Tiebel en Zaragoza o el Grupo Tervalis en Teruel.

Clasificación y evaluación de proveedores

29.- ¿Se evalúa y clasifica a los proveedores en función de su riesgo (esta es una posible clasificación) o de otra forma?

Se valoran la calidad de servicio, el precio, la proximidad y las prácticas sociales y medioambientales en su actividad, realizando una clasificación inicial al comenzar la relación

29.1. Información adicional.

Se valora en primer lugar el precio y la antigüedad del proveedor para tener contrastada su fiabilidad. Se solicitan referencias de si han trabajado con otras entidades del tercer sector, y ante diferentes alternativas se eligen proveedores que cumplan requisitos de Economía Social. Otro factor relevante es el criterio medioambiental de la actividad, priorizando

productos que generen el mínimo residuo posible como papel reciclado, tóner de máxima capacidad, iluminación led, etc.

Otro de nuestros principios para la elección de los proveedores informáticos es el cumplimiento de la legalidad con el uso de licencias de software que asegure la protección de los datos.

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?

Sin respuesta

30.1. Información adicional.

Sin respuesta

Alineación de los proyectos sociales con los fines y la estrategia de la entidad

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

Sin respuesta

31.1. Información adicional.

Sin respuesta

Transparencia con el entorno

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

Sin respuesta

32.1. Información adicional

Sin respuesta

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿Existe una comunicación proactiva en la Comunidad Local de las actividades en materia social desarrolladas por la organización?

Sin respuesta

33.1. Información adicional

Sin respuesta

MEDIOAMBIENTAL

Identificación de actividades de gestión ambiental

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

Existe un plan de actuaciones en materia ambiental

34.1. Información adicional.

AMASOL firmó un acuerdo de buenas prácticas medioambientales con el objetivo de disminuir el impacto ambiental negativo de nuestra entidad y atenuar la presión ambiental. Asimismo, en todos los programas implementados se aplican de forma transversal acciones medioambientales. La entidad ha implantado un Sistema de Gestión Residual y, en la actualidad, continúa trabajando para la mejora de las acciones de protección del medioambiente.

Estrategia frente al cambio climático

35.- ¿Se ponen en marcha medidas que evidencien el compromiso público de la entidad con los impactos ambientales que pueda ocasionar?

Existen medidas que se comunican internamente

35.1. Información adicional.

En el último año la entidad ha mejorado la gestión de los materiales y residuos peligrosos y ha identificado los objetivos de mejora para disminuir la huella ambiental de su actividad. Además, se han revisado periódicamente los consumos y los aislamientos térmicos en equipos de frío y calor, aunado los esfuerzos de todo el personal para hacer un uso más eficiente de la energía.

Plan de gestión ambiental

36.- ¿Se realizan actividades con el objetivo de reducir los consumos de energía, materiales y residuos?

Existen medidas de reducción de costes de energía y otros materiales, planificado y con metodología específica

36.1. Información adicional

- Señalización y puesta a disposición de contenedores para reciclaje de residuos en las sedes donde se realiza la intervención.
- Sistemas integrados de gestión de residuos como el papel o pilas con traslado a los contenedores indicados, o residuos electrónicos con traslado al Punto Limpio.
- Digitalización de la documentación, fomentando la reducción de uso y consumo de papel.
- Estrategias de distribución de jornada laboral para la mayor eficiencia energética y reducción del uso de calefacción.
- Adecuación de la temperatura ambiente de las sedes con regulación en verano a 25 grados y en invierno a 19 grados.
- Gestiones de mantenimiento en la sede central para un mejor aislamiento térmico, mejora del funcionamiento del aire acondicionado e inversión en paneles de luz led.

Comunicación ambiental

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

Sí, se comunica a todos los grupos de interés

37.1. Información adicional

El personal laboral y el voluntariado de la entidad reciben información actualizada sobre los acuerdos y medidas tomadas por el órgano directivo en materia medioambiental, mediante sesiones formativas y envío de circulares. A su vez, durante 2021 se colocaron estratégicamente señalamientos con directrices para un uso eficiente de los recursos en las instalaciones de la entidad (servicios, interruptores etc.) dirigidos a todas las personas que hacen uso de los mismos (agua, luz, papel etc.).

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

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 0 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?

Sin duda un punto fuerte de AMASOL es su especialización y la implantación de sus servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón. Esto, unido a la gran valía y profesionalidad del capital humano de la entidad, ha conducido a AMASOL a un crecimiento sostenido y sólido en los últimos años.

Durante el último año el avance ha sido exponencial gracias al compromiso del equipo de trabajo y del Patronato en la mejora de la calidad, con la renovación del Sello RSA y la

obtención del Certificado AENOR que avala el Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001.

En 2021 se han ampliado las sedes de la entidad con la apertura de la oficina de Teruel, deslocalizando los servicios a las capitales de las tres provincias aragonesas y manteniendo la implantación de los mismos en el ámbito rural (Comarca Bajo Aragón de Teruel).

En 2022 continuamos firmemente comprometidas en la formalización por escrito de todas las acciones que se acometen, por medio de la elaboración y actualización de protocolos en los que se incluyan nuevas medidas que contribuyan a la aplicación práctica del compromiso que AMASOL tiene como organización que trabaja en beneficio de la sociedad.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

El objetivo principal de la entidad en la actualidad es hacer el tránsito a Fundación, realizando la subrogación progresiva y organizada de todos los bienes de la Asociación hasta su extinción, finalizándolo con éxito con fecha 31 de diciembre de 2022. De esta forma, se espera consolidar el funcionamiento de la entidad con la nueva forma jurídica de Fundación.

Además, AMASOL sigue con la firme intención de poner en marcha mecanismos que permitan generar ingresos propios que aseguren disponer de los recursos de cofinanciación exigidos por las diferentes convocatorias de subvenciones públicas, así como también hacer frente a gastos no subvencionables.

Por otra parte, está pendiente la implantación de un sistema VPN que va a facilitar la coordinación telemática con las sedes que la entidad tiene en Huesca, Teruel y Alcañiz, desde donde se podrá acceder al servidor de AMASOL ubicado en la sede central en Zaragoza. Está previsto que esta mejora se lleve a cabo en septiembre de 2022.

Por último, en materia medioambiental, se espera crear un plan de mejoras de eficiencia energética para reducir el consumo de luz en la sede central de AMASOL.

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 pero no ha establecido ningún compromiso 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 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.