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

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN DE SCOUTS DE ARAGÓN
CIF:G50169788
C/Fernando de Antequera nº:2, Bloque C
50006 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Asociación ASDE Scouts de Aragón

Forma jurídica

Asociación

Número de socios (en caso de asociaciones)

2165

Número de miembros Junta/Patronato

6

Dirección - CP - Población

C/Fernando de Antequera, 2. Bloque C
50006 Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Infancia, juventud, ocio y tiempo libre.

Actividad principal

Scouts de Aragón desarrolla una labor educativa a través de la participación y de la acción, de la implicación y compromiso de más de 500 adultos voluntarios, educando en valores a través de diferentes programas a niños y jóvenes desde los 6 años hasta los 21 con el objetivo de contribuir a su desarrollo integral.
Toda esa labor anterior Scouts de Aragón la lleva a cabo a través del ocio y el tiempo libre, poniendo en contacto a los niños y jóvenes con el medio ambiente y su entorno más cercano.
La entidad, tiene por finalidad, ?contribuir al desarrollo de los jóvenes, ayudándoles a realizar plenamente sus posibilidades físicas, intelectuales, sociales y espirituales, como personas, como ciudadanos responsables y como miembros de las comunidades locales, autonómicas, nacionales e internacionales.?
Los objetivos generales que animan a la Asociación son los inspiradores del Escultismo: Formación integral de la juventud y la infancia, por medio de la adhesión a los fines y principios del Escultismo, trabajo en pequeños grupos, educación por la acción y actividades en contacto preferente con la naturaleza, mediante un sistema de progresión adaptado a las condiciones físicas y de evolución personal de los educandos.

Creemos que la educación lo es todo y por ello trabajamos por un mundo mejor, más justo y solidario, donde el cuidado del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos y el entendimiento entre las personas y los pueblos sea una realidad.
NUESTRA VISIÓN ES:
Scouts de Aragón es un movimiento global presente en todos los sectores de la sociedad. Un movimiento que educa en valores como la cooperación y la solidaridad, comprometido con el cambio social, desarrollando la formación de una persona íntegra.
Y NUESTRA MISIÓN: Contribuir a la educación y al desarrollo de las personas, principalmente durante la infancia y la juventud a través de un sistema de valores basado en la promesa y la Ley Scout.

Colectivo principal atendido

Infancia y juventud

Año comienzo actividad.

1985

Número de personas empleadas - media anual

2

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

2

Número de voluntarios

Más de 500 voluntarios

Persona contacto

Alberto Vela

E-mail contacto

scoutsdearagon@scoutsdearagon.org

Página web

www.scoutsdearagon.org

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

Económicos: Scouts de Aragón cuenta con más de 500 personas voluntarias, y es consciente que para poder realizar una correcta gestión de la Asociación tenemos que crear empleo y garantizar unas condiciones laborales adecuadas. Actualmente tiene tres empleados, dos de ellos a tiempo completo.
Políticos: Scouts de Aragón está en contacto permanente con todas las Entidades Públicas en materia de Juventud e infancia. Tenemos relación directa con el Instituto Aragonés de la Juventud, el Ayuntamiento de Zaragoza en materia de Juventud, y actualmente es un representante de nuestra asociación quien preside el Consejo de la Juventud de Zaragoza.
Medioambientales: En Scouts de Aragón consideramos fundamental la educación para la creación de un mundo mejor, donde el cuidado del medio ambiente sea un prioridad. Para reforzar nuestra labor, hemos definido una Estrategia de Educación para el Desarrollo Sostenible que haga nuestros los compromisos establecidos por los ODS y proporcione el marco a todas nuestras acciones en materia de desarrollo sostenible.
Tecnológico: Nuestro colectivo es muy activo en las redes sociales y en las nuevas tecnologías. Nuestra entidad entidad emplea estos recursos a todos los niveles para conectar a todos nuestros grupos, asociados, voluntarios, las familias... Estamos presentes en YouTube, Facebook, Instagram, Twitter, Issu, etc.
Sociales: Nuestra misión es SOCIAL, ya que trabajamos para educar a jóvenes en el tiempo libre. Cada año lanzamos varias campañas que involucran a otras asociaciones, y que tiene como objetivo crear un impacto social positivo en asuntos como la igualdad de género, la prevención de la violencia, la sensibilización sobre ITS, etc.

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

Si

2.1. Información adicional

Todas las entidades e incluso las personas como parte de la sociedad pueden implementar importantes mejoras, a diferentes escalas, respecto a los temas anteriores.
En nuestro caso, tenemos gran influencia sobre niños, niñas y jóvenes, lo cual nos permite fomentar la responsabilidad social mediante campañas, actividades, debates, voluntariados, servicios a la comunidad y demás actividades de tiempo libre que favorecen la formación de una juventud consciente y crítica.

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

Scouts de Aragón prepara sus presupuestos, que deben ser aprobados en Asamblea, en función de los ejercicios anteriores y de los objetivos que se desean alcanzar en los siguientes años.
El Equipo Directivo es elegido cada tres años en Asamblea y debe presentar propuesta de trabajo con objetivos y acciones para ese periodo.

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

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

4.1 Información adicional

Scouts de Aragón lleva una contabilidad diaria siguiendo el Plan General de Contabilidad de Entidades sin Ánimo de Lucro (Contaplus y ORG). Trabaja con contabilidad analítica, para poder llevar presupuestos por proyectos y departamentos. Los presupuestos se desarrollan utilizando tablas Excel trabajando en la elaboración de la información resumen con tablas dinámicas.
Este trabajo estricto nos permite obtener datos económicos por actividad en cualquier momento del año lo cual nos permite detectar desviaciones posibles del presupuesto inicial y, por tanto, tomar decisiones a tiempo.

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

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

5.1. Información adicional

Todos los miércoles se reúne el Equipo Directivo por lo que se mantiene un control regular del estado económico de la Entidad. Cada diciembre se celebra una Asamblea, a la cual asisten todos los representantes de los grupos Scouts. En esta Asamblea, entre otras cosas, se presenta el presupuesto para el siguiente ejercicio. En los primeros Consejos del año (formado por el representante de cada grupo scout) se presentan las cuentas, se da la cifra del excedente y se realiza una propuesta de distribución del mismo. Dicha propuesta puede ser modificada por enmiendas de los grupos. Las cuentas anuales y la distribución del resultado se aprueba en el Consejo de junio (previamente, en la Asamblea de diciembre, se delega esa potestad en el Consejo).
El remanente se utiliza íntegramente en partidas sociales, actividades de los niños y jóvenes, becas para campamentos, dotaciones para actividades importantes programadas en otros ejercicios futuros.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

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

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

6.1. Información adicional

Somos conscientes de la importancia de conocer los grupos de interés con los que interactuamos para ser capaces de trabajar mejor, ofrecer un mejor servicio. obtener mejores resultados, ayudas, etc. Disponemos de una base de datos donde tenemos localizados de forma diferenciada tanto a nuestros socios, como a entidades públicas, entidades privadas que trabajan en temas sociales, prensa, televisión, voluntarios...

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

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

7.1. Información adicional

El sistema de autoevaluación está totalmente normalizado en el desarrollo de nuestra actividad, ya que resulta indispensable en el método Scout. Realizamos de forma permanente encuestas, valoraciones después de actividades asociativas... Estas herramientas nos permiten en todo momento conocer los posibles fallos del sistema, errores, inquietudes, carencias... y de esa forma trabajar siempre para mejorar de forma participativa.

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.

El órgano de gobierno está formado por personas voluntarias elegidas cada tres años en Asamblea, que desempeñan su labor sin recibir ninguna remuneración.
Estas 6 personas forman el Equipo Scout, el cual se reúne al menos una vez por semana para trabajar de forma conjunta en una misma dirección.
El órgano de gobierno está formado por:
Presidenta
Vicepresidente
Secretaria
Tesorero
Vocal de animación y programas
Directora de formación

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.

Scouts de Aragón incluye sus Cuentas Anuales completas en su página web, la cual está accesible a cualquier entidad pública o privada.
Scouts de Aragón, se somete voluntariamente auditorias externas de sus cuentas, que nos permitan asegurar que no existan irregularidades.

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 proporciona información detallada y amplia a sus grupos de interés a través de sus propios medios.

10.1. Información adicional

Detallamos en nuestra página web de forma extensa todos los aspectos más importantes de nuestra organización.

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

La Ley y la conducta scout rigen en toda la organización.
En caso de incidentes o conductas inapropiadas, el Consejo Scout constituye un Comité de disciplina que será el encargado de valorar y castigar, si así lo estimase, dicha conducta.
Además contamos con documentos guía que se van actualizando regularmente, como la Política de igualdad de género en el voluntariado, el código ético de Scouts de España o la Estrategia para la Educación en Desarrollo sostenible, por poner algunos ejemplos.

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

Todas las personas que trabajan en la entidad, tanto voluntarias como empleadas, conocen el código de conducta scout, su misión, su misión y sus valores.. El código de conducta está presente en todos los ámbitos de trabajo.

Plan de Responsabilidad Social

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

Estamos abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

13.1. Información adicional

Estos son nuestros primeros pasos en la Responsabilidad Social de una forma formal.

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

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

14.1. Información adicional

Estamos comenzando a trabajar la Responsabilidad Social ya que creemos firmemente que solamente trabajando desde aquí se conseguirá un mundo mejor pero, no hemos planteado hasta fecha objetivos ni indicadores para trabajarla..

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

15.1. Información adicional

Se realizan reuniones de planificación antes de cada actividad y de evaluación al terminarla. Los datos son de suma importancia y se tienen en cuenta en posteriores actuaciones.

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

16.1. Información adicional

Nuestros principales financiadores son entidades públicas con las cuales nos reunimos con frecuencia e informamos y transmitimos nuestras necesidades y actuaciones. Existe una relación cercana.

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

Mediante las encuestas, las reuniones de evaluación y los Consejos (en los cuales participan representantes de todos los grupos scouts) podernos conocer cuales son las necesidades más demandadas por nuestros socios, se identifican acciones de mejora e

incluso nuevos servicios.

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 contacto habitual y directo con nuestros grupos nos permite anticiparnos a necesidades que les pueden surgir y de esta forma poder darles el servicio necesario desde Scouts de Aragón.

Calidad de los productos y servicios

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

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

19.1. Información adicional

El nuevo servicio se ofrece mediante acciones de difusión y utilización de las redes sociales.
Scouts de Aragón envía un "boletín semanal" a todos sus grupos scouts y voluntarios. En dicho boletín se informa de actividades, nuevas campañas....
Todos los servicios se muestran detallados y cualquiera puede ampliar información sobre ellos desde la oficina scout.

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, facilitando la realización de reclamaciones, incidencias y sugerencias.

20.1. Información adicional

Las encuestas de satisfacción, las reuniones de evaluación posteriores a las actividades y los Consejos mensuales son las herramientas utilizadas en el servicio de evaluación.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

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

21.1. Información adicional

La totalidad de los servicios se muestran en nuestras redes sociales. Existe también

dossier informativo de cada una de ellas.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Se realizan reuniones del equipo con las personas empleadas cada semana, además de una reunión mensual con el consejo, a través del cual se da voz a todas las personas voluntarias que forman parte de nuestra entidad. Hay procesos participativos regulares a través de los cuales se puede evaluar el nivel de satisfacción, como son evaluaciones y formularios.

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.

Todas las ofertas de empleo y de voluntariado (staff) se publican en nuestras redes sociales y a ellos puede optar cualquier persona independientemente de su condición.

Gracias al documento de código ético que respetamos todas las organizaciones Scout en nuestro país, podemos mantener unas condiciones justas e igualitarias para con nuestro personal, voluntariado y personas asociadas en general. El documento puede encontrarse en el siguiente enlace:

https://issuu.com/scout_es/docs/c_digo_ticoscoutsdeespa_a

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.

Las personas empleadas gozan de flexibilidad laboral en función de su vida personal y de las situaciones a las que se enfrenta. Todas las personas empleadas tienen un horario fijo que se decide mediante consenso en una reunión inicial y se va revisando periódicamente.

Formación y desarrollo profesional

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

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

25.1. Información adicional.

En Scouts de Aragón son las personas empleadas las que detectan posibilidades de formación y los que lo ponen en conocimiento al equipo directivo.

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.

Se ofrece formación a las personas trabajadoras para que puedan formarse, tanto en competencias relacionadas con el desempeño de su trabajo como en otras que supongan un interés genuino en alguna de dichas personas.

Seguridad y Salud

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

27.1. Información adicional.

Scouts de Aragón tiene contratado este servicio con una empresa externa especializada. Dicha empresa evaluó los riesgos en el puesto de trabajo, se solventaron todas aquellas deficiencias detectadas. Se informó a los trabajadores sobre los posibles riegos laborales y cómo prevenir esos riesgos.
Tenemos un plan de evaluación de riesgos laborales. Todas las personas empleadas pueden acceder a una revisión médica todos los años, además de recibir formaciones para prevenir el acoso en el puesto de trabajo.

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.

Desde nuestra entidad tenemos en cuenta el compromiso, la responsabilidad social de nuestros proveedores. Prestamos especial atención a diferentes aspectos de nuestros proveedores, como pueden ser el origen de las materias primas, el respeto de los derechos laborales de sus personas trabajadoras, o sus sistemas de gestión ambiental.

Nuestro objetivo es lograr una relación mutuamente beneficiosa con nuestros proveedores, optimizando la relación entre coste, calidad y prestaciones en cuántas contrataciones y compras se realicen, apoyándose en el principio general de la competencia y el mérito, Scouts de Aragón rechaza cualquier tipo de trato de favor injustificado con proveedores.

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.

Además de la calidad y precio valoramos la responsabilidad social del proveedor. Procuramos dejar un impacto positivo a nivel local y con la menor huella ecológica posible.

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?

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

30.1. Información adicional.

Nuestra organización desarrolla proyectos sociales de atención a la diversidad, inclusión social, igualdad de genero, educación no formal, prevención de riesgos en la juventud y sostenibilidad medioambiental entre otros ámbitos. Además colabora con asociaciones y entidades del ámbito autonómico como son el Banco de Sangre y Tejidos, el Banco de alimentos, el Consejo de la Juventud de Zaragoza, Cruz Roja España, carné Joven Aragón, Asociación de Ucranianos residentes en Aragón, Asociación de Guías de Aragón o Fundación Scout Griebal entre muchos otros.

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.

Como nuestro fin principal es la educación no formal de la juventud, podríamos decir que esa es nuestra estrategia de negocio, ya que es el fin último que persigue nuestra entidad. Utilizamos los proyectos sociales como medio para incentivar la participación de la juventud y su implicación en los problemas sociales que les rodean. Gracias a la alineación de nuestros proyectos sociales con nuestras actividades, conseguimos acercar a la población joven al voluntariado y a la participación ciudadana.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

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

32.1. Información adicional

La difusión es una parte muy importante de nuestra labor, ya que visibilizamos nuestras acciones y concienciamos de la importancia de entidades como la nuestra, atrayendo, a su vez, a nuevas personas a participar de nuestras actividades.

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

Procuramos tener presencia no solo en nuestras redes sociales, sino en medios de comunicación como la televisión autonómica, la radio y la prensa escrita. Además compartimos nuestras buenas prácticas a través de las justificaciones con todas las fuentes de financiación de nuestros proyectos, ya sean públicas o privadas.

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.

Regimos nuestra actividad en base a unas buenas prácticas medioambientales, pautas de comportamiento sencillas que permitan hacer que nuestras actividades tengan un impacto más positivo que negativo para el medio ambiente:

? Reducir el consumo energético.
? Reducir el consumo de agua haciendo uso responsable de ella en nuestras actividades.
? Reducir consumo de papel.
? Evitar materiales de un solo uso.
? Reducir residuos y facilitar su reciclado.
? Racionalizar el consumo de recursos naturales.
? Minimizar las emisiones atmosféricas, ruidos, vertidos.
? Favorecer el compostaje todo lo posible en nuestras actividades.
? Reducir la huella de carbono.
? Fomentar el préstamo, intercambio y mercado de segunda mano antes de acudir a la compra de productos nuevos.
? Se procurará extrapolar estas acciones y darles visibilidad fuera del ámbito scout, con el objetivo de sensibilizar al resto de la población.

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 a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

35.1. Información adicional.

No solo intentamos reducir al máximo nuestra huella de carbono, sino que también trabajamos la concienciación y la sensibilización de la juventud participante mediante nuestro campo de actuación, la educación no formal.

Economía circular

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

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

36.1. Información adicional

Gran parte de nuestros proyectos tienen como fin principal enseñar a la juventud acerca de la economía circular, y ver como pueden implementarla en sus vidas. Por supuesto. debemos predicar con el ejemplo y es por ello que hemos desarrollado modelos de campamentos sostenibles, además de minimizar el gasto de recursos, tanto energéticos como materiales.

Comunicación ambiental

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

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

37.1. Información adicional

Algunas de las actuaciones desarrolladas en relación con el medio ambiente se llevan a cabo de forma interna, con nuestros grupos scouts y personas asociadas, pero normalmente utilizamos nuestras redes sociales y página web como método de difusión de aquellas iniciativas medioambientales que pensamos pueden suponer un buen ejemplo para la sociedad.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

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

Scouts de Aragón es una entidad sin ánimo de lucro con más de 2100 socios y 500 voluntarios. Tenemos una intención clara de influir positivamente en la sociedad y el medioambiente y tenemos el potencial de contar con una base de personas asociadas que comulgan con los valores del escultismo y seguirán involucrados a largo plazo con la asociación para garantizar que las generaciones venideras puedan seguir disfrutando de

un tiempo libre saludable, respetuoso con el medio ambiente, solidario y formativo.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Aunque seguimos haciendo progresos, todavía nos queda mucho camino que recorrer en lo relativo a sistematización y automatización de procesos.

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 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.