

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL PIERRES

CIF:G50651843

C/Virgen del Río 33

50500 - Tarazona

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Asociación de Personas con Diversidad Funcional Pierres Tarazona

Forma jurídica

Asociación sin ánimo de lucro

Número de socios (en caso de asociaciones)

La Asociación cuenta en la actualidad con 384 soci@s

Número de miembros Junta/Patronato

La Junta de la Asociación esta formada por diez miembros: presidente, vicepresidenta, tesorero, secretaria y seis vocales.

Dirección - CP - Población

CL VIRGEN DEL RIO 33 en Tarazona (Zaragoza)

Sector/Ámbito de actuación.

Personas con Diversidad Funcional desde la infancia a la tercera edad. Apoyo a las familias.

Actividad principal

Apoyo integral y promoción de la autonomía de personas con diversidad funcional (discapacidad). Inclusión, sensibilización comunitaria.

Colectivo principal atendido

Personas con diversidad funcional (discapacidad)

Año comienzo actividad.

La Asociación se creo en 1992

Número de personas empleadas - media anual

Actualmente la Asociación cuenta con cinco trabajadoras; una trabajadora social, una maestra en educación especial, una fisioterapeuta, una coordinadora y técnico administrativo (persona con discapacidad física) y una psicóloga.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

La contratación de las cinco trabajadoras son estables, la coordinadora y fisioterapeuta están contratadas todo el año y el resto con el formato fijo discontinuo ya que trabajan paralelamente al curso escolar.

Número de voluntarios

En la actualidad hay 17 personas voluntarias estables en nuestra organización

Persona contacto

La persona de contacto sería la trabajadora social de la ASociación: Ana MArtínez Tfno 627167359.

También la presidenta Raquel Carreras: 691075531

E-mail contacto

info@asociacionpierres.org

Página web

www.asociacionpierres.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.)**

1.1 Información adicional

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional "Pierres" tiene clara conciencia de pertenencia al entorno comunitario en el que desarrolla su labor, manteniendo una interacción constante con el mismo, contribuyendo con su trabajo y siendo influenciada a su vez por las condiciones de este contexto. También trabajamos desde la perspectiva de un mundo global e interdependiente, promoviendo conciencia social y solidaridad a un nivel más amplio.

A nivel político la Asociación de Personas con Diversidad Funcional Pierres colabora de manera cercana con todos los representantes y agrupaciones políticas de la Comarca de Tarazona, existiendo buena comunicación, promoviendo convenios y acciones conjuntas..

En cuanto a nivel económico, la Asociación genera cinco puestos de trabajo, que dependen mayoritariamente de la financiación de entidades públicas y privadas como Gobierno de Aragón, DPZ, Fundación la Caixa, Fundación ONCE, Fundación Ibercaja o el

Ayuntamiento de Tarazona (con quienes mantenemos un convenio en este ámbito). Para acceder a dicha financiación y por la propia filosofía de la Asociación no sólo cumplimos la legalidad vigente sino que nos comprometemos con procesos de gestión de calidad y transparencia en nuestra gestión económica.

Además, el enfoque de nuestra entidad es eminentemente social. Su misión y propósito queda orientado a la labor de sensibilización, atención y apoyo integral a las personas con diversidad funcional y sus familias, principalmente en lo que es el fomento de la autonomía y la mejora de la calidad de vida a nivel de salud física, emocional y relacional, favoreciendo espacios de encuentro, inclusión, cuidado, cooperación y apoyo mutuo. Además seguimos impulsando el Plan de Voluntariado con todo lo que implica a nivel de sensibilización y fomento de espacios de acción social. Añadir que estamos ampliamente comprometidos con políticas de igualdad de género (disponemos de un Plan de Igualdad publicado en nuestra web) y con políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que vienen recogidas en la documentación referente a nuestra cultura corporativa.

También estamos atentos a los avances tecnológicos, la difusión la realizamos mayoritariamente a través de nuestra página web y redes sociales, y en la medida que podemos incorporamos programas informáticos y aplicaciones de apoyo a la autonomía y al aprendizaje de personas con necesidades especiales.

Y finalmente por supuesto estamos sensibilizados con el cuidado del medioambiente, y aunque todavía no hemos establecido un plan concreto a este nivel, si que nuestro compromiso se refleja en nuestro Plan de Responsabilidad Social con acciones cotidianas (reciclaje, reutilización, consumo responsable...) y en la promoción de diversas actividades de sensibilización a este nivel entre nuestro@s soci@s y usuari@s.

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

2.1. Información adicional

La Asociación al desarrollar su trabajo en el ámbito rural dispone de un espacio privilegiado para acceder a los ámbitos social y político, ya que "rural" para nosotr@s es sinónimo de cercanía, de visibilidad y de entendimiento. Para la administración local es fácil ver nuestro trabajo, con la difusión existente también la ciudadanía va reconociendo y valorando el trabajo de la Asociación por lo tanto podemos desarrollar un impacto muy positivo de cara a la sensibilización y la inclusión real de las personas con diversidad funcional en nuestro entorno, es decir fomentamos comunidades mas inclusivas y acogedoras. Para esto también es muy importante. el impacto del trabajo en red que estamos desarrollando en estos últimos años que va tomando forma y visibilidad, generando procesos y sinergias muy positivos entre las entidades que trabajamos en el ámbito de lo social en nuestra comarca. Como coordinaciones habituales participamos en la Mesa de Coordinación para la Inclusión sociolaboral y la Mesa de Entidades Sociales, donde colaboramos con otras entidades sociales y servicios sociales de la zona. Trabajar en red y formar parte de Plataformas mas amplias (como entidad pertenecemos a COCEMFE) nos permite ampliar el alcance de nuestro trabajo y reivindicar con mayor solidez el desarrollo de acciones sociales y comunitarias de interés común.

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?

3.1. Información adicional

Al ser una entidad social, obviamente los retos sociales los tenemos altamente incorporados. A nivel estratégico en el años 2021 se puso en marcha el Plan Estratégico 2021-2024 donde se recogen las metas, con los objetivos que vamos a ir trabajando, las acciones previstas para lograr su consecución y las medidas de seguimiento que vamos a desarrollar para evaluarlo. Este plan se encuentra publicado en nuestra página web: https://asociacionpierrez.org/wp-content/uploads/plan_estrategico_2021_2024.pdf, incluyendo también la versión resumida del mismo: https://asociacionpierrez.org/wp-content/uploads/plan_estrategico_2021_2024_resumen.pdf.

Este plan se desglosaría anualmente en planes operativos anuales, adjuntamos también el enlace para el plan operativo del presente año:

https://asociacionpierrez.org/wp-content/uploads/Plan_operativo_2024.pdf

En la actualidad hemos comenzado a realizar las primeras reuniones de trabajo para enfocar el nuevo Plan Estratégico que abarcará desde el 2025 al 2028.

Además continuamos desarrollando las acciones previstas en el Plan de Responsabilidad Social Corporativa donde se reflejan objetivos y acciones que abarcan en la dimensión interna con aspectos relacionados con el buen gobierno y la transparencia; calidad e innovación; y grupos de interés. En su dimensión externa se recogen los puntos de : Sostenibilidad, medio ambiente y compromiso con la comunidad y Responsabilidad Social colaborativa como un nuevo marco de relaciones. Además se establece una comisión de seguimiento del Plan para garantizar la implementación, evaluación y actualización del mismo. El documento se encuentra publicado en nuestra página web:

<https://asociacionpierrez.org/wp-content/uploads/PLAN-DE-RESPONSABILIDAD-SOCIAL-CORPORATIVA.pdf>

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

4.1 Información adicional

Como entidad social sin ánimo del lucro nuestra rentabilidad se expresa en términos sociales, pero consideramos la eficiencia económica es esencial para poder implementar un trabajo de calidad y de calado social. Por ello, en los últimos años hemos estado dando especial protagonismo en nuestra planificación a conseguir una estabilidad económica que nos permita continuar prestando unos servicios de calidad e ir abordando otras necesidades detectadas en nuestro ámbito de actuación así como en nuestra implicación comunitaria.

Por y para ello en el Plan Estratégico hemos establecido como meta el "Alcanzar una financiación estable", estableciendo acciones de colaboración con entidades públicas y privadas, promoviendo convenios y acciones que faciliten al máximo esta estabilidad. Este tipo de acciones se reflejan en nuestro Plan estratégico donde aparecen las estrategias de control y seguimiento que van a realizarse, con al menos dos reuniones anuales para el

desarrollo de esta meta en concreto. En este sentido también se ha procurado equilibrar nuestra dependencia de subvenciones y colaboraciones externas, con medidas para garantizar ingresos propios estables: primero las cuotas de soci@s, segundo incrementando la pequeña cantidad de dinero que se obtiene por algunos de los servicios y finalmente realizando actividades de crowdfunding. Esto nos ha ayudado a establecer cierta estabilidad económica que queremos reforzar en estos próximos años.

En cuanto a la rentabilidad social esta ampliamente reflejada en nuestras memorias anuales, donde recogemos valoración de objetivos, actividades y beneficiarios directos e indirectos de nuestras actuaciones (ver enlace: <https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/Memoria-2023.pdf>)

Finalmente en la estrategia medioambiental aunque se tengan las líneas establecidas claras y aparezcan reflejadas en los diversos planes aprobados por la entidad, quedaría pendiente la elaboración de un Plan de Gestión Ambiental donde ampliar objetivos y acciones y reflejar nuestro compromiso claramente.

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

5.1. Información adicional

Este año el balance ha sido levemente negativo ya que una entidad financiadora (Diputación Provincial de Zaragoza) no publicó las subvenciones de acción social. A pesar de este contratiempo se mantienen las subvenciones y colaboraciones habituales, manteniendo la confianza de nuestros financiadores y aportando ingresos propios necesarios para ello también; por ello seguimos considerando que estamos alcanzando ese objetivo de estabilidad económica que nos habíamos planteado.

Cuando se da un Balance positivo este se reinvierte en el proyecto tras un análisis conjunto realizado por la Junta de Gobierno de la Asociación que incluye a l@s propios trabajadores, abriéndose a propuestas de soci@s y usuari@s de los servicios. En otras ocasiones el superávit se ha enfocado en establecer el Plan de Formación de la entidad, en la contratación unos meses de una monitora que ha trabajado los objetivos de participación e inclusión o en mejoras en el acondicionamiento de la sede.

Este en el nuevo Plan Estratégico se va a desarrollar más ampliamente este compromiso de incluir procesos participativos en caso de balance positivo, que recojan la visión/sugerencias de soci@s y usuari@s para dicha gestión los fondos.

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.

6.1. Información adicional

Tenemos claramente identificados a los siguientes grupos de interés con los que nos relacionamos de manera específica, atendiendo a las características de la vinculación y

respondiendo de manera diferenciada:

- Soci@s: como perfil genérico serían personas con discapacidad, familiares y personas sensibilizadas que quieren apoyar de manera desinteresada el trabajo de la Asociación. Mantenemos una relación constante con soci@s y usuari@s informando de actividades, servicios, informaciones generales, propuestas participativas...etc promoviendo la cercanía y la implicación en la medida de lo posible.

- Usuari@s-personas beneficiarias: personas con diversidad funcional, familias y cuidadores, También participan personas con dolencias o sin discapacidad en las actividades inclusivas diseñadas para tal fin. Señalar que l@s usuari@s son beneficiarios y a la vez participantes del proyecto, much@s de ell@s implicándose en la propia dinamización de la entidad.

- Financiadores: como entidad social dependemos de financiación externa para desarrollar nuestro trabajo, por lo tanto estamos en contacto con las entidades públicas y privadas que ofrecen subvenciones y financiación para proyectos de acción social y en concreto para el desarrollo de la autonomía de las personas con discapacidad.

- Organismos públicos: contactos habituales de coordinación con centros educativos, servicios de salud y sociales. También realizamos tareas de reivindicación y colaboración. Disponemos de un convenio firmado con el ayuntamiento de nuestra localidad para realizar acciones en pro de la inclusión y sensibilización sociales.

- Entidades privadas (asociaciones y entidades sin ánimo de lucro) que trabajan en el ámbito social en nuestra comarca: mantenemos coordinaciones constantes (con Atades, Cruz Roja, Cáritas, Centro psicosocial...) y participamos en plataformas de trabajo en red referentes a la inclusión sociolaboral y el voluntariado.

- Proveedores: en la compra de productos seguimos criterios de cercanía (proveedores de la zona, o lo más cercano posible) y responsabilidad social y medioambiental, siempre que es posible, reforzando estos principios en la relación que mantenemos con ellos.

- Medios de comunicación: mantenemos una relación fluida con los medios de comunicación locales, de cara al apoyo y la difusión de nuestro proyecto y actividades.

- Ciudadanía en general: trabajar con el entorno comunitario nos parece esencial de cara a favorecer una sociedad mas permeable y solidaria. Las acciones de sensibilización y encuentro nos parecen esenciales de cara a promover la inclusión social real del colectivo con el trabajamos.

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

7.1. Información adicional

En nuestro proyecto desarrollamos estrategias de evaluación continuada (a través de encuestas, cuestionarios, entrevistas...), especialmente en relación a las personas con las beneficiarias pero también con l@s soci@s en general, que nos permiten identificar necesidades y demandas. El diálogo esta siempre presente, como desarrollo además de la corresponsabilidad en los propios procesos y en la toma de decisiones que afectan a las personas con las que trabajamos.

Igualmente valoramos conjuntamente con las entidades con las que nos coordinamos la propia labor de coordinación y las acciones conjuntas que realizamos. Al mismo nivel se encuentra nuestra relación con las administraciones pública, los representantes políticos y los medios de comunicación de nuestra localidad, con quienes tratamos de mantener un

contacto fluido y amable.

Además este año a través del Plan de Responsabilidad Social Corporativa hemos ampliado los espacios de análisis y reflexión enfocados a la mejora de cada una de las relaciones con lo que se están implementando protocolos de evaluación, coordinación y comunicación para que estas tareas sean más ágiles. En ellos también se incluirá la valoración de los mecanismos necesarios para acercarnos a nuestros financiadores, que sería el grupo con quien queremos emprender un contacto más directo sobre todo de cara a que puedan conocer el proyecto in situ, y no solo a través de la web o del programa por escrito.

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?

8.1. Información adicional.

La actual Junta de Gobierno de la Asociación además de desarrollar las labores propias definidas por los estatutos y que le corresponden legalmente, esta especialmente implicada y supervisa el propio proyecto de trabajo que desarrollamos y participa activamente en la definición de las líneas de actuación propias como entidad. En la actualidad se encuentra inmersa en espacios de reflexión e impulso del nuevo Plan Estratégico 2025-2028, sigue supervisando el resto de Planes aprobados por la entidad como son el Plan de Igualdad o el Plan de Responsabilidad Social Corporativa. Sus datos son públicos y se encuentran reflejados en la página web.

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

9.1.- Información adicional.

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional "Pierres" esta comprometida con la ley de transparencia y publica anualmente el balance de cuentas con ingresos y gastos desglosados y diferenciados en su página web (www.asociacionpierres.org, enlace:<https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/BALANCE-DE-CUENTAS-2023.pdf>), así como el documento donde se especifica el importe y los organismos financiadores (<https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/FINANCIADORES-2023.pdf>), así como los precios por servicio (<https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/Lista-de-Precios-2023.pdf>).

Igualmente en la página web se publican los programas y memorias anuales con objetivos, indicadores de evaluación y el resto de información relevante respecto a servicios y actividades que se desarrollan e impulsan desde la Asociación.

Proyecto general: <https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/proyecto-2024.pdf>

Proyectos complementarios:

<https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/proyecto-equinoterapia-2024.pdf> y

<https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/Proyecto-ConVIVE.pdf>

Memorias: <https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/Memoria-2023.pdf>

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?

10.1. Información adicional

Como hemos comentado en el apartado anterior la información relevante sobre la Asociación (misión, objetivos, principios, servicios y actividades, balance de cuentas, memorias...) aparece en nuestra página web: www.asociacionpierrez.org, donde aparecen se encuentran el Plan Estratégico (en extenso y en resumen), los planes anuales y la memoria, el Plan de Igualdad, el Documento de cultura corporativa, el Plan de Voluntariado, el Código de Conducta y el Plan de Responsabilidad Social Corporativa de la entidad entre otras informaciones relevantes.

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?

11.1.- Información adicional

En el años 2022 se aprobó el Código de Conducta de la entidad que se encuentra publicado en nuestra página web:

https://asociacionpierrez.org/wp-content/uploads/codigo_conducta.pdf

Dicho código recoge las premisas que sirven como referencia para el comportamiento del personal en el ejercicio de sus funciones, en las relaciones laborales y en las interacciones con la población a la que se le otorgan servicios. Además somos conscientes esta aplicación ética se extendería al resto de relaciones que establecemos con grupos de interés con los que trabajamos (entidades sociales, administraciones, servicios públicos, entidades financiadoras y comunidad en sí).

Dado que somos una Asociación que promueve la eliminación de barreras y la accesibilidad a muchos niveles, y entendiendo que la comprensión de documentos como el presente es compleja para según que personas, hemos elaborado y colgado a su vez en la web un Código de Conducta de fácil lectura:

https://asociacionpierrez.org/wp-content/uploads/codigo_conducta_facil_lectura.pdf

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?

12.1. Información adicional

Aunque toda la información esta disponible en nuestra web para el público en general, enviamos la información que consideramos importante a soci@s y usuari@s a través de cartas o correo electrónico. Igualmente se promueven espacios de información y participación en reuniones y la Asamblea General Ordinaria que se celebra anualmente. Además durante este año se han realizado sesiones formativas específicas para informar sobre el programa que desarrollamos, y también sobre la misión, visión y valores de la entidad, así como su cultura corporativa para que pueda ir siendo integrada por nuestro voluntariado.

Plan de Responsabilidad Social

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

13.1. Información adicional

En el año 2023 se aprobó el Plan de Responsabilidad Social (PRS) de la entidad que recoge los compromisos para los dos primeros años de puesta en marcha (2023-2024). Entre ellos estarían acciones enfocadas en la dimensión interna en las dimensiones de Buen Gobierno y Transparencia, Calidad e Innovación y Grupos de Interés, entre estas acciones destacan la elaboración un protocolo de comunicación mas amplio o la optimización del proceso evaluativo en varios niveles.

En la dimensión externa se encontrarían los pilares de: Sostenibilidad, medio ambiente y compromiso con la comunidad y responsabilidad social a un nivel más comunitario con propuestas de mejora en relación a la elaboración de un Plan de Gestión ambiental o la elaboración de un documento de promoción de buenas prácticas asociadas.

Este documento se encuentra publicado en nuestra web:
<https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/PLAN-DE-RESPONSABILIDAD-SOCIAL-CORPORATIVA.pdf>

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

14.1. Información adicional

El Plan aprobado por la entidad dispone de objetivos e indicadores a los que se realizará seguimiento y valoración, con una temporalización de dos años (2023-2024) para acometer las acciones planteadas. Estos objetivos e indicadores están contextualizados en un análisis de la realidad actualizado, con consideración del trabajo enmarcado en el Plan estratégico de la entidad para estos años. El presente Plan de Responsabilidad Social se va a revisar periódicamente y una vez acometidas las mejoras propuestas se elaboraría un nuevo plan que se contextualizará en el nuevo Plan estratégico para los próximos cuatro años.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

15.1. Información adicional

Desarrollamos un plan de evaluación continua en todas nuestras actividades y servicios, con recogida sistemática de información en la que participan I@s usuarios, teniendo en cuenta su opinión para el desarrollo y la mejora continua de procesos, servicios y

actividades. En nuestros objetivos uno de los indicadores de medida incluye siempre la propia valoración de las personas usuarias y participantes, incluyendo entre los resultados esperados que dicha valoración sea positiva y su grado de satisfacción elevado. Recogemos a su vez demandas y propuestas de cambio o mejora, estableciendo diálogos directos con las personas para valorar conjuntamente las opciones, valorando a su vez la conveniencia, e implementándolas en la medida de lo posible.

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

16.1. Información adicional

Durante estos años de desarrollo del proyecto hemos recibido subvenciones y ayudas de diversas entidades y organismos públicos y privados; la mayoría al ser grandes entidades (Fundación Once, Fundación Caixa, Gobierno de Aragón...) la relación que establecemos se basa en la presentación del proyecto a las convocatorias y la justificación del mismo, con la consiguiente elaboración de la memoria. Consideramos que la estabilidad en la financiación muestra una valoración cuando menos positiva de nuestro trabajo pero igualmente en esta etapa nos hemos planteado de manera firme comenzar ese diálogo y recoger su visión de una manera clara y firme.

Con entidades más cercanas o que trabajan en el terreno (Ayuntamiento de Tarazona, Asomo, Club de Natación y Salvamento...) si que establecemos canales (a través de reuniones) para mostrar nuestra satisfacción y a la vez recoger su visión del trabajo que la propia Asociación desarrolla.

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

17.1. Información adicional

Como se ha afirmado anteriormente el proceso de trabajo tiene como base la evaluación continua de servicios y actividades que se realizan conjuntamente con las personas beneficiarias de los servicios. Este trabajo de evaluación se realiza a varios niveles, a un nivel profesional por parte de la persona encargada de la área/servicio/actividad desarrollada, realizando una revisión del propio trabajo, con la valoración de la actividad y el nivel de consecución de los objetivos propuestos (con los indicadores de referencia a su vez). En este trabajo se incluye a los usuarios del proyecto, nivel individual o grupal (en los procesos con grupos); ya que participan en la propia elaboración de sus itinerarios individuales, con sus objetivos e indicadores y se valoran contrastando con el propio profesional que acompaña. Reforzamos mucho esta corresponsabilidad en los procesos. Recogemos a su vez demandas y sugerencias de mejora, que estudiamos también con los usuarios para que ellos vean las posibilidades o limitaciones que a veces puede tener el servicio, llevándolas a cabo siempre que puedan ser implementadas.

También se da una supervisión trimestral por parte de la Junta Directiva, que da el visto bueno para los cambios/mejoras propuestas, sobre todo cuando estas han de darse a un nivel más amplio. Anualmente siempre se da una valoración global del programa y se plantean las mejoras e innovaciones que consideramos necesarias para el año siguiente.

Aunque este trabajos se desarrolle de manera sistemática a veces es complicado recoger toda la información y aunarla para el proyecto conjunto, Por ello vamos actualizando los instrumentos de registro y metodología en el protocolo de evaluación de manera que se pueda agilizar este proceso para que sea cada vez más eficiente.

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?

18.1. Información adicional

Si que trabajamos desde una visión que nos permite innovar e introducir mejoras a nuestra actuación de manera permanente, estamos abiertos y atentos a las nuevas tendencias en acción social, revisando las necesidades de manera constante y consciente, en contacto con los procesos de otras entidades y servicios que trabajan en nuestro sector. Además l@s trabajadores desarrollamos procesos de formación continua, Todo ello nos ayuda a implementar actuaciones que nos permiten desarrollar de mejor manera ese trabajo integral y humanista de acompañamiento y apoyo a las personas que participan de nuestros servicios. Como procesos de innovación específicos estaría el empleo de la Terapia Asistida con caballos (principalmente con niñ@s, adolescentes y jóvenes) y la introducción de Mindfulness (talleres y trabajo desde la Atención Plena) en varios de nuestros procesos relacionados con la promoción del bienestar físico y emocional de las personas participantes. También introducimos la innovación tecnológica introduciendo aplicaciones, programas, encuestas de satisfacción...etc.

Calidad de los productos y servicios

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

19.1. Información adicional

Los servicios y actividades se ofrecen de manera abierta a través de nuestra web, redes sociales, vía cartelería, cartas a soci@s y asambleas, medios de comunicación locales... otra forma de que la información llegue a las personas destinatarias es a través del "boca a boca" y mediante derivación de otros servicios profesionales como centros educativos, de salud, de servicios sociales u otras entidades sociales...

Una vez se distribuye la información, la puesta en contacto primera es a través del servicio de atención al público en horario abierto de 10 a 14, en horario de tarde con cita previa. El servicio de atención al público es un servicio ya en sí mismo donde resolver dudas, facilitar trámites telemáticos, recoger demandas y sugerencias...etc y a su vez es la puerta de entrada a otros servicios como atención en fisioterapia, educación, trabajo social... etc donde ya serían las profesionales quienes tdan una información mas específica, realizando también entrevistas de valoración al los usuari@s...etc También en estos servicios se da una recogida de las demandas, y/o detección de necesidades, a los que se procura dar respuesta, derivar y/o desarrollar estrategias con otras entidades para poder

atenderlos con la mayor amplitud.

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

20.1. Información adicional

En la Asociación hay un protocolo básico a nivel de evaluación de procesos que se realiza de manera sistemática. La atención individual comienza con una valoración inicial por parte del/la profesional donde se ven cuáles son las áreas (cognitiva, emocional, relacional, motórica) que requieren incidencia, priorizando aquellas que requieren mas refuerzo o atención (aunque somos conscientes de que en el desarrollo humano todo esta interrelacionado y a menudo desarrollamos un trabajo transversal en varias de ellas). Este formato nos sirve para focalizar la atención en aquellas áreas en las que el déficit es mas evidente y necesita de un acompañamiento y trabajo constante; comenzando con dos o tres objetivos a trabajar, y conforme estos se van alcanzando ya se amplían o se pasa a otros o a otras áreas. Para ello se realiza un seguimiento continuado que normalmente se plantea entorno al curso escolar (ya que el periodo vacacional siempre supone un corte), midiéndose en base a los indicadores y resultados esperados, siendo valorados en cada proceso; todo esto se recogería en los instrumentos de registro elaborados para tal fin y que están presentes en nuestras memorias. En el caso del trabajo con menores, son los padres quienes ratifican y acuerdan el proceso a desarrollar, aunque al niño se le informa en todo momento de los objetivos que queremos conseguir, motivándolo a ello y recogiendo igualmente sus impresiones. Siempre se hace una evaluación conjunta al finalizar los procesos.

En el trabajo con grupos se hace un proceso similar, aunque los objetivos son grupales siempre hay una valoración individual de los propios procesos, de la que se responsabiliza el propio participante y después una valoración grupal del propio proceso del grupo, en el que se incluyen las aportaciones y avances individuales.

También se realiza una valoración de los servicios en sí mismos si siguen teniendo demanda y siendo necesarios, así como en relación al mantenimiento y continuidad en los mismos.

Además trimestralmente se realiza un reunión de supervisión con la Junta Directiva en el que se actualiza del trabajo desarrollado y se valora si es necesario algún cambio, ajuste, mejora... Al terminar el año también se hace un volcado de la información recogida en todos los procesos y se elabora la Memoria anual de actividades que sirve como último estadio en la reflexión de cara a plantear la nueva propuesta de trabajo en el proyecto del año siguiente, o planteando estrategias mas a medio largo plazo.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

21.1. Información adicional

Como se ha afirmado anteriormente la Asociación ofrece esta información a través de la página web, el triptico informativo, proyectos y memorias..., así como entrevistas

personales con los propios usuarios y familiares en las que se detalla la información de la actividad y servicio, metodología, coste...etc. Igualmente una vez hecha la valoración inicial y la incorporación a las actividades y servicios, también se comparten y consensuan los objetivos de trabajo, así como el seguimiento y el proceso a desarrollar, que se va revisando de forma conjunta periódicamente.

Valorando este punto vemos importante implementar mejoras en la web, que incorporen informaciones como los beneficios de uso o lo que pueden aportar los diferentes servicios y actividades a las personas que participan en ellas.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

22.1. Información adicional

Somos una entidad pequeña, con un equipo de trabajadores reducido (cinco personas en la actualidad), que establecen relaciones fluidas y cercanas. Semanalmente realizamos reuniones de coordinación para tratar aspectos relacionados con los usuarios, la Asociación o el propio trabajo. También se dan habitualmente espacios de reunión e intercambio de información entre trabajadores y Junta Directiva de la Asociación, con quienes se mantiene una relación cercana, compartiendo la sensación de realizar un trabajo conjunto en equipo para el desarrollo positivo de la Asociación y sus fines.

En los últimos años se han ido dando momentos de valoración del propio trabajo y de preocupación por parte de la Junta de las condiciones laborales y el nivel de satisfacción de las trabajadoras. En este tiempo se han ido introduciendo mejoras, como por ejemplo el Plan de Formación de I@s trabajadores incluyendo una partida presupuestaria de apoyo al mismo. Estas relaciones se reflejan de manera clara en el documento de Cultura Corporativa de la entidad (https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/cultura_corporativa.pdf), apareciendo aspectos organizacionales y relacionales que se dan en nuestra Asociación, con un firme compromiso por parte de tod@s los implicad@s. De momento esta forma de comunicación a través de las reuniones trimestrales entre trabajadores y Junta Directiva es suficiente para ver el grado de satisfacción y las necesidades que las personas empleadas van detectando.

En cuanto al voluntariado durante este año se ha hecho un acompañamiento/seguimiento constante de las tareas realizadas por el mismo, realizando a su vez acciones específicas (reuniones, llamadas telefónicas, encuestas,,,) destinadas a la valoración de la propia acción voluntaria y el grado de satisfacción sobre la misma, tal y como se recoge en la propio Plan de Voluntariado (https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/plan_voluntariado.pdf)

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...)?

23.1. Información adicional.

Al ser una entidad social sensibilizada y comprometida precisamente en cuestiones de igualdad, recogemos en nuestros principios de manera específica la no discriminación, especialmente en relación al género y a discapacidad (y dentro de ellas el resto de diversidades que caracterizan a las personas) . Por ello como entidad desarrollamos diversas acciones para la inclusión y la no discriminación de las personas con diversidad funcional (a nivel educativo, social, laboral...) y disponemos de un Plan de Igualdad (https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/plan_de_igualdad.pdf) que se va revisando y actualizando anualmente. Todo ello también está claramente recogido en el Código de Conducta de la entidad.

A nivel laboral todos los trabajadores cuentan con los mismos derechos, con amplia participación en la entidad y su salario viene estipulado por su categoría profesional únicamente.

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?

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

Al ser una entidad pequeña desde siempre las relaciones laborales son cercanas, de responsabilidad y confianza, facilitando la conciliación familiar de los trabajadores siempre que ha sido posible. En este sentido una de las prioridades que hemos reflejado en el documento de Cultura Corporativa es la cuestión de poner en valor y cuidar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas implicadas en la Asociación (https://asociacionpierres.org/wp-content/uploads/cultura_corporativa.pdf). Para ello se ha desarrollado en el documento de Ordenación de puestos de trabajo, Conciliación, Igualdad y Corresponsabilidad, con un compromiso firme por parte de la entidad para facilitar que los objetivos vitales de la persona, su carrera profesional, sus motivaciones, su familia (hijas/os y ascendentes dependientes, etc.), sean compatibles y se alineen con los objetivos y la estructura organizativa de la entidad (este documento está incluido en el Plan de Igualdad). Como organización creemos firmemente que esto suma energía motivacional, compromiso y genera estabilidad en los puestos de trabajo.

En este sentido la Asociación se propone una organización del tiempo laboral que parta de las necesidades del propio servicio visualizando y considerando a su vez las necesidades del propio profesional/persona. Para ello dentro de las medidas que se han facilitado para favorecer la conciliación de los trabajadores estarían:

? Favorecer la jornada continuada.

? Horario flexible, con posibilidad de compensación semanal o mensual cuando se necesiten ajustes y no disminuya la calidad del servicio prestado.

? Fomento del teletrabajo en aquellos puestos de trabajo o tareas en los que sea viable.

? Apoyo de aquellas medidas que ya se recogen en el Convenio Colectivo y que suponen permisos laborales para cumplir con prioridades personales que tienen que ver con el cuidado de familiares en situación vulnerable

Formación y desarrollo profesional

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

25.1. Información adicional.

Desde hace varios años disponemos de un Plan de Formación de la Asociación (Enlace: <https://asociacionpiedres.org/wp-content/uploads/planformaciontrabajadores.pdf>), poniéndose en marcha acciones consensuadas de formación laboral para trabajadores. Los canales dispuestos para plantear necesidades y propuestas formativas serían las reuniones de equipo, las reuniones de supervisión con la Junta Directiva y finalmente el espacio destinado a hacer seguimiento, valoración y actualización del propio Plan formativo.

En cuanto al personal voluntario, el canal serían las reuniones/entrevistas de seguimiento, donde se dan espacios para recoger demandas formativas y de acompañamiento en el desarrollo de sus tareas.

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

26.1. Información adicional.

Anteriormente a la aprobación del Plan de Formación por parte de la entidad, varias de las trabajadoras ya estaban inmersas en formaciones relacionadas con la mejora de sus competencias personales y profesionales. Desde la entidad siempre se ha dado apertura y facilidades para que estas acciones tuvieran lugar, así como para poder ponerlas en práctica en las propias actividades.

Con la aprobación del Plan de Formación se recogen medidas de apoyo a las formaciones que puedan repercutir positivamente en un mejor desarrollo de las personas a todos los niveles, y eso incluiría también aspectos competenciales, por ejemplo los relacionados con el desarrollo de la inteligencia emocional y habilidades interpersonales de l@s trabajadores/as. Al trabajar directamente con personas y con personas en situación vulnerable estas competencias son esenciales.

Estas formaciones repercuten a su vez en las personas voluntarias, que reciben y pueden demandar formación y apoyo en cualquiera de estas áreas.

Seguridad y Salud

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

27.1. Información adicional.

Valoramos que las condiciones de seguridad y salud de nuestr@s trabajadores son

buenas, no se han recogido riesgos laborales que supongan una amenaza a su salud y seguridad personal. No se han dado hasta el momento problemas de salud asociados al ámbito laboral; en su momento si que se detectaron deficiencias en cuanto al trabajo de oficina relacionadas con la ergonomía, con lo que se renovó parte del material (sillas, teclados...) que han supuesto una mejora considerable para la parte del trabajo desarrollado delante de un ordenador. Existe intención por parte de la Junta Directiva de seguir mejorando la salud y las condiciones laborales de l@s trabajador@s. La cultura corporativa y las relaciones laborales dentro del equipo están enfocadas a este cuidado (con políticas de conciliación, y apoyo a situaciones personales difíciles), generando condiciones que favorecen que la salud laboral sea elevada.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

28.1. Información adicional.

Aunque el volumen de gasto no sea muy elevado a nivel de proveedores, desde la Asociación se cuida especialmente comprar en establecimientos locales, apostando por productos ecológicos, y envases reciclados y reciclables o de bajo impacto ambiental. Estos compromisos se recogen tanto en el 5.2.1 del Código de Conducta de la entidad (punto 5.2.1). como en el Plan de Responsabilidad Social Corporativa donde se recoge como área de mejora el recoger estos criterios específicos de clasificación y selección de proveedores en un documento que esta previsto realizarse durante este año.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

29.1. Información adicional.

Se tienen en cuenta a la hora de seleccionar el servicio o el producto, no sólo el precio sino principalmente la calidad, la cercanía y el buen trato del proveedor. Al ser un entorno rural apostamos por promover la economía local comprando en la zona, además al conocernos personalmente podemos valorar el compromiso de los establecimientos con cuestiones sociales y medioambientales, ya que sobre todo en productos de papelería priorizamos lo reciclado, y aquellos productos mas ecológicos o con mas bajo impacto ambiental. También en la contratación de servicios (por ejemplo la equinoterapia), miramos especialmente el buen trato y las condiciones en las que se encuentran los animales y la propia visión de trabajo de la empresa, que tenga una base clara de compromiso social...et Como se ha aludido en el punto anterior, este apartado esta en fase de ser cumplimentado..

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

Transparencia con el entorno social de la organización

Comunicación y fomento de buenas prácticas

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

34.1. Información adicional.

Aunque el impacto ambiental de la Asociación es bajo tenemos en cuenta todos los factores con los que podemos contribuir a un desarrollo mas sostenible. Dentro de nuestra práctica cotidiana esta la reutilización y el reciclaje, el consumo de productos reciclados (papel, cartuchos de tinta,..), utilización de productos ecológicos de limpieza, ahorro energético y utilización de bombillas y calefactores de bajo consumo...etc. También realizamos actividades de sensibilización entre nuestros jóvenes y como Asociación apoyamos a otras entidades que realizan actividades de sensibilización y cuidado al medio ambiente, participando siempre que es posible en sus actividades. disponemos además de una furgoneta para transporte de personas y desplazamientos en las distintas actividades eléctrica de bajo impacto ambiental.

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?

35.1. Información adicional.

Al ser una Asociación pequeña nuestro impacto ambiental es muy bajo, aun así cuidamos especialmente aquellos aspectos en los que podemos incidir, como hemos mencionado anteriormente: reutilizar, reciclar y optimizar al máximo el gasto energético. Estos temas son tratados en las reuniones de Junta y de equipo de trabajadores, este año hemos continuado con la realización de actividades de sensibilización ambiental con nuestros soci@s y usuari@s, especialmente entre los mas jovenes.

En el Plan de REsponsabilida Social Corporativa recoge la necesidad de vamos a atender de manera clara los aspectos medioambientales y el compromiso de establecer un Plan de Gestión Ambiental específico para que el compromiso sea mucho mas amplio.

Economía circular

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

36.1. Información adicional

Como hemos aludido el impacto de la asociación es pequeño, aun así la reutilización y el reciclaje de nuestros residuos esta incorporado en nuestra práctica habitual.

Igualmente concienciamos en nuestros usuari@s y hemos adquirido una furgoneta eléctrica que contribuya a reducir la huella de carbono.

Comunicación ambiental

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

37.1. Información adicional

En cuando a la gestión ambiental de la sede de la Asociación las decisiones se toman de forma conjunta entre las personas que se encuentran en la Junta y los trabajadores, que son los principales ejecutores de estas medidas. Se informa y se trabaja con los usuarios para informarles y concienciarles también sobre las mismas.

Igualmente solemos realizar acciones de sensibilización sobre medio ambiente, también hemos participado haciendo voluntariado en espacios naturales de nuestra localidad organizados por otras entidades sociales (Cruz Roja).

En el protocolo de comunicación se prestará especial atención para recoger estas acciones en publicaciones y memorias dándoles relevancia como parte del trabajo importante que apoyamos/realizamos.

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)

-

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?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nuestra cercanía en el trabajo que desarrollamos, siendo una cercanía real, ya que al trabajar en el área rural, hay cercanía física y cercanía relacional, con compromiso, sensibilidad, responsabilidad y buen trato.

En los órganos de responsabilidad y en el equipo de trabajo: buena comunicación, unión, capacidad de trabajo en equipo, visión afín, voluntad de consenso

Compromiso y responsabilidad con la misión y trabajo de la Asociación.

Compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa

Mayor visibilidad, valoración y reconocimiento a nivel comunitario del trabajo que desarrollamos.

Trabajo en red y fomento del tejido social cooperativo.

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

Aquellas que aparecen como debilidades en nuestro plan estratégico y que tienen que ver con la limitación de las personas responsables de la gestión de la entidad de cara a la elaboración del material documental y el seguimiento de los procesos de gestión de calidad (ya que son personas que no han sido formadas profesionalmente en este área). En esto se ha ido avanzando pero aun son procesos costosos para parte de las personas responsables de la Asociación.

Otra área de mejora sería la relacionada con favorecer procesos participativos más proactivos y corresponsables por parte de usuari@s y soci@s en general.

Vamos avanzando en la estabilidad económica, y vamos avanzando en la reflexión y elaboración de compromisos de calidad por parte de la entidad. Las dificultades radican en que a veces se atrasan los plazos planteados por cuestiones de volumen de trabajo que abarcamos.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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