

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

**ASOCIACIÓN UTRILLO para la Integración de  
Personas con Discapacidad Intelectual**

CIF:G50557545

C/Mas de las Matas nº:1

50014 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

Asociación Utrillo para la integración social de personas con discapacidad intelectual

#### Forma jurídica

Asociación de familias

#### Número de socios (en caso de asociaciones)

59 personas (36 mujeres / 23 hombres)

#### Número de miembros Junta/Patronato

8 personas (5 mujeres y 3 hombres)

#### Dirección - CP - Población

Calle Mas de las Matas, 1 - 50014 - Zaragoza

#### Sector/Ámbito de actuación.

Discapacidad /

Atención a personas con discapacidad intelectual

#### Actividad principal

Atención e integración de personas con discapacidad intelectual

La asociación Utrillo cuenta con el Centro Ocupacional y además actividades para después del horario de este, realizando así, servicios que van desde el acompañamiento laboral hasta proporcionar actividades en el tiempo libre; con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad intelectual y de sus familiares.

#### Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad intelectual

#### Año comienzo actividad.

1993

#### Número de personas empleadas - media anual

20 (de las cuales 3 trabajan en el centro especial de empleo, Aragonesa de Alta Frecuencia, cuya única socia es Utrillo)

### **Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)**

A final del ejercicio 2023, 17 trabajadores y trabajadoras (de las cuales 2 trabajan en el centro especial de empleo, Aragonesa de Alta Frecuencia, cuya única socia es Utrillo)

### **Número de voluntarios**

A final de ejercicio 2023, se contaba con 38 voluntarias y voluntarios

### **Persona contacto**

Tomás Aragón Pérez (técnico de calidad)

### **E-mail contacto**

calidad@asociacionutrillo.org

### **Página web**

<https://asociacionutrillo.com/>

## **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.)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

#### **1.1 Información adicional**

El equipo técnico, educativo y directivo analiza la situación, especialmente con aquellas circunstancias que tienen que ver con los intereses de las personas con discapacidad intelectual (pcdi, en adelante) y las familias, principales grupos de interés.

Es una prioridad el análisis de la economía y del mercado de trabajo; así como de la evolución de prioridades en la Administración Pública.

Así, las pcdi del centro ocupacional y del centro especial de empleo, trabajan y desarrollan labores de manipulado que mejoran si este sector ofrece trabajos (que siempre depende de la situación económica general). En este sentido se estudian las tendencias del mercado y se buscan empresas que puedan ofrecer trabajos de manipulado, especialmente en momentos de mayor necesidad como puede ser navidad.

En otro orden, se analiza el mercado de trabajo, buscando las tendencias y necesidades de este. Según este análisis se ofrece una formación más concreta. Así, valga como ejemplo,

se percibió por la relación con el entorno, la falta de personal de panadería, y por ello se ofreció formación en este campo.

Por supuesto, en Utrillo, se consideran motivaciones políticas y sus tendencias ya que determinan nuestro día a día. La relación con la Administración y la posibilidad de contar con más o menos recursos repercute tanto en las pcdi como en el personal laboral, habiendo una situación de inestabilidad no controlada.

En este análisis de la realidad, las cuestiones sociales también afectan y determinan el camino de Utrillo. Todos nuestros grupos (pcdi, familias, personal, voluntariado, equipo directivo...) está condicionado por cuestiones sociales que moldean a la entidad, que ha sabido adaptarse y crear espacios de atención personalizada.

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

Si

### **2.1. Información adicional**

Utrillo considera que se puede trabajar desde la entidad aspectos sociales, económicos... y otras tendencias, para ir haciendo pequeña incidencia en todos sus grupos de interés.

Pero para enfrentarse a ello de manera efectiva y real debe ser desde el trabajo conjunto y con otras entidades que no tienen porqué dedicarse exclusivamente a la discapacidad, pues es en muchos aspectos donde se quiere hacer incidencia.

Sí es cierto que nos gusta destacar la presencia y trabajo realizado desde la federación Plena Inclusión Aragón, porque las entidades que se dedican a atender a la discapacidad intelectual son muy pequeñas, y solas, no podrían enfrentarse a ciertos aspectos, sobre todo, los que tienen que ver con incidencia política y económica.

## **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**

Aunque queda por trabajar, en Utrillo, en nuestro análisis y posterior actuación, integramos aspectos más allá de los legales. Especialmente en aspectos sociolaborales.

En primer lugar, en el largo plazo consideramos a la hora de planificar, un curso por ejemplo, las necesidades de inclusión de las pcdi; ya que pueden ser necesidades de inclusión laboral hasta simplemente de participación y conocimiento de la ciudad. Para ello contamos con un Plan de Mejora Continua que nos permite ir adaptándonos a la realidad y evaluando el trabajo hecho.

En el corto plazo, se planifica atendiendo a las capacidades de las pcdi y sus familias, además de considerar aspectos del entorno cambiante. En este sentido, Utrillo somos flexibles tanto en contenidos de nuestra estrategia de trabajo como en la forma en la que realizamos.

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

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

#### **4.1 Información adicional**

La entidad explica en sus cuentas los recursos obtenidos, así como el origen de los mismos.

Esto responde a una transparencia exigida por la ley, pero que ampliamos, pues consideramos que las fuentes de las que vienen los recursos (públicas o privadas) deben tener un reconocimiento, y las familias y pcdi deben entender gracias a quien seguimos funcionando.

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

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

##### **5.1. Información adicional**

Utrillo es eminentemente una entidad que destaca por la participación de las personas. De las pcdi, sus familias, personal laboral... en función de esto, decidimos qué hacer con ese excedente de recursos. El objetivo siempre es mejorar la atención realizada a las pcdi y sus familias.

Por ello existen mecanismos de participación como asamblea de usuarios (donde proponen actividades y se explica porqué se pueden hacer o no), buzones de sugerencias, entrevistas personales con las familias (con quien se plantea actividades personalizadas), acuerdos de la junta directiva, encuestas al personal y voluntariado...

Estos acuerdos, son valorados por el equipo educativo y resto de trabajadores para valorar si es posible económicamente.

El equipo directivo, la junta, también propone cambios y los acepta.

Y es la asamblea de socios, donde acuden familias, quienes ratifican estas decisiones con la aprobación del presupuesto.

Todo ello, se realiza desde la mayor transparencia y dando la información necesaria.

#### **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**

Consideramos la misma situación que en años previos.

Desde asociación Utrillo se consideran diferentes colectivos a los que se atiende, o se quiere llegar pues son grupos de interés diferente.

Así, no solo son de interés las personas con discapacidad intelectual usuarias del centro, sino también sus familiares, las personas que forman parte de la junta directiva, las socias

de la asociación (no todos los familiares de Utrillo, son socias de la entidad) y el personal laboral y voluntario del centro, que son base fundamental para el desarrollo del día a día del centro. También son grupos de interés la Administración (con quien se intenta establecer unos vínculos de trabajo adecuados), la sociedad en general (a quien se intenta sensibilizar en las cuestiones que Utrillo trabaja), y otras entidades (especialmente aquellas que trabajan la discapacidad y más concretamente la discapacidad intelectual, formen parte de la federación de Plena Inclusión Aragón, o no).

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

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

### **7.1. Información adicional**

Todos los grupos anteriormente mencionados tienen diferentes intereses, necesidades... por ello es necesario conversar con todos ellos adecuando los espacios y métodos. En este sentido, no será la misma manera en cómo dirigirse a un grupo de pcdi, o a una pcdi sola, o a un grupo de familiares, o al grupo de personas voluntarias... Es por ello que Utrillo cuenta con diferentes mecanismos de participación y conversación con cada uno de estos grupos. Así, existen encuestas de evaluación, buzones de sugerencias, encuestas al personal... para que cada grupo muestre sus intereses, y en función de ello planificar. También se trabaja según las expectativas de grupos de interés externos: la sociedad y la administración u otras entidades. Con ellas no existe un procedimiento formal para conocer sus expectativas; pero sí de manera informal gracias al contacto continuado que permite entender las necesidades más generales.

## **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 responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).

#### **8.1. Información adicional.**

No hay cambios respecto al año anterior. El órgano de gobierno de la entidad es la junta directiva, donde están representados familiares de las personas con discapacidad intelectual y personas con discapacidad intelectual. Estas participan de forma voluntaria y coordinan las decisiones del centro atendiendo a lo dicho por las asambleas de usuarios y usuarias, y las asambleas de socios. Cualquier persona puede conocer quien forma la junta directiva, y está disponible en la página web de la entidad (<https://asociacionutrillo.com/transparencia-2/>)

### **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.**

Utrillo pone a disposición de todas las personas la información relativa a sus resultados y programas realizados. Cualquier persona dispone de esta información en la página web, donde además (<https://asociacionutrillo.com/transparencia-2/>) donde además son públicos los planes internos de igualdad, voluntariado, mejora continua...

Asociación Utrillo está reconocida como entidad de Utilidad Pública, por ello esta rendición debe ser continuada y fehaciente, y no solo por estos motivos legales, sino también porque se entiende que la entidad es de las socias, familias y personas con discapacidad, y deben poder disponer de la máxima información para construir relaciones, entre la entidad y las personas, sanas.

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

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

##### **10.1. Información adicional**

Más allá de las obligaciones legales, se ofrece la información de manera accesible.

Además de estas publicada, se indica a las familias, especialmente a las personas socias, donde pueden encontrar la información. A ellas se les cuenta en persona, si lo precisan o en las asambleas, aspectos destacables en un lenguaje sin aspectos difíciles de comprender,

Y esta información también se transmite en un lenguaje adaptado a las pcdi, porque si está disponible, pero no entendible, no se avanzaría.

Asimismo, también se facilita a grupos de interés externos, a quienes se envía la memoria de la entidad e indica donde pueden encontrar un mayor desglose.

#### **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 a disposición de todas las personas de la organización.

##### **11.1.- Información adicional**

Utrillo cuenta con norma de conducta, así como diferentes protocolos de actuación, aunque sigue siendo necesario avanzar.

Se observa que falta participación en cuanto a participación y dar nuevas ideas; pero aquellas que surgen, se intentan adaptar y poner en práctica.

Como ya se comentó, el personal trabajador conoce el escalonado, pero a veces surgen dudas sobre a quién responder, y debería aclararse. No tanto por "jerarquía", sino por temáticas concretas.

No obstante, la forma de actuar en diferentes situaciones, sí parece estar clara por el equipo, junta directiva, voluntariado...

**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**

Las personas que realizan labores en la entidad, ya sean como trabajadoras o como voluntarias, acceden a formación de la entidad, tanto para conocer más del colectivo o novedades para su atención, así como de la organización y modelo de trabajar de la entidad.

En esta línea, Utrillo cuenta con un plan de voluntariado que realizan voluntarias y voluntarios para entender la estructura y fines de la entidad.

**Plan de Responsabilidad Social**

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

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social

**13.1. Información adicional**

Utrillo no cuenta con un plan de RS, pero todas las acciones, como entidad social que somos, se encaminan hacia ese fin.

No solo se realizan acciones socialmente responsables hacia dentro: con las pcdi, personal, familias... sino también hacia el resto de la sociedad, de manera que todos los grupos de interés son copartícipes de esta RS.

Destacar las labores de sensibilización y colaboración con la sociedad que realizan las propias pcdi con el fin de lograr una verdadera inclusión.

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

Se plantean algunos indicadores pero no se establecen objetivos

**14.1. Información adicional**

En ciertas actuaciones se plantean indicadores, como en el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

(<https://asociacionutrillo.com/wp-content/uploads/2023/05/plan-de-CONCILIACION.pdf>)

donde se contempla una serie de indicadores para valorar el punto de situación de la entidad; o las acciones concretas con los usuarios y las usuarias, donde también hay indicadores de proceso y resultado.

O en las acciones con el personal, donde se pretende medir la situación psicosocial a través de la evaluación de riesgos psicosociales y encuestas a los trabajadores y trabajadoras.

**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**

Primero de todo, entender que nuestra entidad no tiene clientes, sino usuario y beneficiarios; estos son las pcdi y sus familiares.

Con el objetivo de saber si cumplimos con nuestra labor correctamente, se realizan encuestas de satisfacción con las pcdi en lectura fácil de todas las actividades, cursos... realizados para seguir avanzando. De la misma manera con las familias, a quienes se pregunta en evaluaciones sobre ciertos programas, además de tener entrevistas individuales con ellas para mejorar el contacto y cercanía.

### **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**

No existe un método formalizado, pero, sí hay contacto personal con las financiadoras. Este contacto sirve para valorar el trabajo hecho, y más importante, intercambiar y nutrir las ideas sobre cómo seguir trabajando por la inclusión real de las pcdi, además de poder llevar las necesidades de las familias a estas financiadoras.

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

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación

#### **17.1. Información adicional**

Para mejorar el servicio hacia pcdi y familias, Utrillo cuenta con diversos mecanismos de participación adaptados a las capacidades cognitivas de estas.

Así, asambleas de usuarios, reuniones de familias, asambleas de socios, buzones de sugerencias... son algunas de estas vías.

Además, se ha potenciado las entrevistas individuales con familias y pcdi, para conocer más la realidad y mejorar el servicio recibido, siempre que sea posible.

## **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 planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

#### **18.1. Información adicional**



Desde Utrillo entendemos que las necesidades de las pcdi y sus familias cambian, y es por ello que se debe innovar; y por ello se participa tanto en nuevas actividades como en metodologías de trabajo.

Los servicios se adecúan a las realidades cambiantes, por ejemplo, se prioriza el saber utilizar responsablemente las redes sociales; y si antes solo se hablaba de respeto en las relaciones personales, ahora también se valora el componente tecnológico.

Asimismo, se investiga sobre la adecuación de los procesos con grupos de estudio de la Universidad de Zaragoza y su vicedecanato sobre vida autónoma e independiente de las personas con discapacidad intelectual, con Plena Inclusión Aragón con quien se estudia la calidad de vida de las familias, o con la Confederación Plena Inclusión con quien se investiga sobre aspectos laborales y mejoras en la capacitación.

Todo esto lleva a conclusiones que se aplican en los programas de autonomía, empleo... que desde Utrillo se realizan

## **Calidad de los productos y servicios**

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

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes/beneficiarios/usuarios un producto o servicio responsable.

#### **19.1. Información adicional**

Utrillo es una entidad pequeña, cuyo servicio es la prestación de talleres y acompañamiento a personas con discapacidad intelectual para conseguir su integración. En este sentido, la prestación tiene en cuenta aspectos sociales, relacionados con el colectivo de la discapacidad intelectual.

Al ser de esta dimensión, es fácil tramitar posibles quejas o adecuaciones, al tratarse de una asociación familiar y cercana.

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

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

#### **20.1. Información adicional**

Los servicios que presta Utrillo son las actividades del día a día de su centro ocupacional o las actividades de tarde y fin de semana del Centro de Tiempo Libre.

Todas ellas son evaluadas de manera continuada, para conseguir un seguimiento fiel y poder (1) evaluar su utilidad (ya sea conseguir más autonomía, disfrutar del ocio....) y (2) realizar acciones correctoras para la consecución de los objetivos.

Esta evaluación es hecha por pcdi, pero en ocasiones también por familiares, que pueden valorar la mayor autonomía o su tiempo de descanso conseguido gracias a las actividades que se ofertan desde la entidad

## **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**

Utrillo cuenta con numerosas formas de dar la información de sus servicios.

En primer lugar, a través de Internet y su página web donde aparecen las actividades y memorias de años anteriores.

En segundo lugar, en redes sociales. Facebook es una importante herramienta de difusión de conocimiento y de los servicios prestados, ya que se ha visto que es la más usada por familias; pero también Instagram, que este año se ha recuperado para llegar a un perfil más joven (pcdi o personas voluntarias). Además de Youtube, donde hay resúmenes de nuestras actividades.

Y por último, y más importante, a través del contacto directo, ya que siempre estamos abiertos a dar información y contarla en persona, pues somos una entidad cercana que creemos en la conversación diaria. En esas visitas se ofrecen folletos con resumen de la información de las actividades y servicios de la entidad.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

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

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

#### **22.1. Información adicional**

Como se ha dicho anteriormente, y ya se recogía otros años, el personal puede evaluar el trabajo hecho durante el curso y expresar sus comentarios para implementar mejoras que repercutan no solo en sus puestos, sino también en la propia autonomía de las pcdi.

Además, siendo un centro pequeño, las puertas del equipo coordinador siempre están abiertas y cuentan con la posibilidad de realizar sugerencias y comentarios; que pueden ser incluso anónimos.

Por último, en el año anterior se pasaron encuestas de satisfacción laboral con la entidad para valorar su calidad y su puesto de trabajo. Actualmente, se está desarrollando también -por la psicóloga de la entidad- una encuesta de valoración de los riesgos psicosociales, para seguir avanzando en el bienestar de las personas empleadas.

### **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...)?**

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla acciones para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la

organización.

### **23.1. Información adicional.**

Utrillo cuenta con un Plan de Igualdad y un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad (disponibles al público en la página web: <https://asociacionutrillo.com/transparencia-2/>) que tiene indicadores y maneras de evaluar.

Además cuenta con una evaluación previa con aspectos positivos y a mejorar en el momento de su redacción.

Este plan no solo hace referencia a aspectos para con el personal de Utrillo, sino para todas las personas vinculadas a la entidad.

## **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?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

El Plan de COnciliación y Corresponsabilidad, mejora lo establecido en la ley y convenio;

El Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de la entidad está disponible en <https://asociacionutrillo.com/wp-content/uploads/2023/05/plan-de-CONCILIACION.pdf>

Así, algunas de ellas son excedencias y reducciones de jornadas, modificar el periodo de vacaciones o adaptar el horario, posible flexibilidad horario, posibilidad de teletrabajar si el puesto lo permite, o contratos a tiempo parcial.

Estas medidas las debe solicitar el trabajador o la trabajadora a la comisión de igualdad

## **Formación y desarrollo profesional**

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

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

#### **25.1. Información adicional.**

En Utrillo no existe un Plan de Formación, pero sí se realizan formaciones en función de las ofertas que haya.

El personal tiene la oportunidad de participar en cursos formativos para seguir profundizando o bien en temáticas generales como en más concretas sobre las necesidades de apoyo o la atención personalizada. Todo ello en coordinación con otras entidades en las que Utrillo participa.

Asimismo, se posibilita que el personal sea quien comunique formaciones que les resulte de interés, y desde la entidad se les apoya facilitando el tiempo necesario.

Esto se extiende al equipo de voluntarias y voluntarios, donde el Plan de Voluntariado sí recoge la necesaria formación tanto sobre aspectos internos (organizativos, sobre

sugerencias...) como externos (cómo actuar ante ciertos casos, mayor conocimiento sobre la discapacidad intelectual).

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas y voluntarias.

### **26.1. Información adicional.**

Utrillo ofrece la posibilidad de que el personal (también el voluntario e incluso el alumnado en prácticas) crezca laboralmente.

Esto se realiza con acciones formativas y con la posibilidad de que las personas asuman nuevas tareas y responsabilidades dentro de la entidad. Este desarrollo personal implica que las personas consigan nuevos conocimientos y competencias para mejorar la atención a las personas con discapacidad y sus familiares.

Es destacable la posibilidad de crecer y desarrollarse del alumnado en prácticas, ya que se confía en ellos y ellas y se les acompaña en su formación para que adquieran profesionalidad, e incluso, si es posible, ser contratados al acabar su periodo de prácticas.

## **Seguridad y Salud**

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

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

#### **27.1. Información adicional.**

Utrillo ha actualizado recientemente su Plan de Autoprotección para adecuarlo a las nuevas realidades.

En este sentido cuenta con diversos protocolos y normas de prevención de riesgos en función del puesto de trabajo y las tareas que este implica.

Durante el último año, para seguir formándose en este sentido, se han realizado cursos en prevención del acoso laboral, para una mayor seguridad entre compañeros y compañeras, y otros aspectos como el cuidado de la voz.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

En la compra de productos, bienes y servicios no se han definido criterios medioambientales y sociales.

#### **28.1. Información adicional.**

Para el fin formativo y/o de prestación de servicios de tiempo libre que desarrolla la entidad

Utrillo no procede definir estos criterios.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

No existen criterios definidos para evaluar y clasificar a los proveedores

#### **29.1. Información adicional.**

Para los fines de la entidad de acompañamiento para la integración, no procede.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

##### **30.1. Información adicional.**

El equipo de Utrillo, las personas que participan en la entidad, las familias... trabajan por una inclusión real de las personas con discapacidad intelectual y la presencias de sus familias en espacios. Así, se considera necesario que la implicación en la comunidad debe ser total para asegurar (1) su visibilidad y (2) su influencia.

En este sentido, se planifica mensualmente las acciones en las que participar en la comunidad.

Especialmente en la comunidad más cercana, en el distrito del El Rabal, donde la entidad tiene una gran presencia y consideración. Utrillo participa en la Junta de Distrito aportando la visibilidad del colectivo de las personas con discapacidad intelectual, pero también en otras entidades ciudadanas como el Consejo de la Juventud de Zaragoza.

Y no dejamos de crecer y buscar espacios en los que estar presentes.

En este sentido, las personas con discapacidad participan en acciones ciudadanas como el Día del Trabajo, el 8M, el 25N... en los que se acude a la llamada de otras entidades.

Ademásss se participa en acciones solidarias como la recogida de tapones o de alimentos.

Con apoyos necesarios y personalizados, la implicación en la comunidad es posible.

### **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.**

El fin de Utrillo es la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en todos los ámbitos.

Esa inclusión pasa por una participación plena también en asuntos de la sociedad

(acciones solidarias, manifestaciones, actos ciudadanos....)

Por ello, la presencia en estos actos está totalmente en línea con ese fin y la estrategia seguida por todos los utrilleros y utrilleras.

## **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 difunden a las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

#### **32.1. Información adicional**

Nuestra entidad es una entidad pequeña, cercana y familiar, por ello toda acción realizada se comunica a los grupos que forman Utrillo para conseguir una mayor participación, promoción y conocimiento de los proyectos desarrollados.

En este sentido, se fomenta que no solo sean las pcdi quienes participen en los proyectos de la entidad, sino también otros grupos de la entidad o de fuera.

Para esata comunicación con otros grupos de interés el lenguaje y formato de comunicar se adecúa.

## **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?**

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

#### **33.1. Información adicional**

Todas las acciones que realiza Utrillo son comunicadas y promocionadas para la comunidad.

Así, para una comunicación continuada con los grupos de interés y personas de la comunidad cercana se utilizan las redes sociales, además de por el boca a boca, que entendemos que es muy importante en una entidad familiar como la nuestra.

La red social que más usamos para promocionar nuestras actividades es Facebook pues es la más utilizada por el grupo de interés más grande, las familias, y el resto de la comunidad cercana (personas del barrio, del distrito...)

Desde Utrillo hemos observado el cambio hacia personas y familias más jóvenes, y se ha acrecentado el uso también de Instagram.

Las actuaciones en materia social y comunitaria siempre se publican para (1) concienciar a través de las redes con la causa y (2) aumentar el conocimiento de la entidad.

Procuramos que estas publicaciones fomenten la interacción con otras entidades, con personas o incluso con la propia Administración.

## **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 tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización.

**34.1. Información adicional.**

Se considera el posible impacto que tenemos, pero apenas hay acciones para considerarlo en mayor profundidad, ya que no se ve tema prioritario.

Sí es cierto que se realizan acciones "del día a día" como la generación de residuos y su correcto tratamiento y depósito, o labores de educación y sensibilización.

**Compromiso frente al cambio climático**

**35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?**

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

**35.1. Información adicional.**

En esta cuestión nuestra posible labor se limita a acciones de educación, sensibilización y promoción del cuidado del clima. Esto se realiza con las pcdi que todos los días vienen a la entidad, y también con grupos de interés más externos.

Destacamos la existencia del Huerto de Utrillo, para promocionar y educar en el consumo de kilómetro cero (a través de la Red de Huertos Escolares se trabaja por una mayor sensibilización), o la participación en acciones climáticas organizadas por entidades especializadas en este aspecto, especialmente aquellas que tienen que ver con el reciclaje y la alimentación saludable.

Asimismo, se está trabajando en mayor profundidad los ODS, con hincapié en aspectos de "acción por el clima" pues son las propias pcdi quienes lo ven importante.

**Economía circular**

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

**36.1. Información adicional**

Por la estructura de Utrillo, no hay un modelo de economía circular.

Sí se reciclan y reutilizan los materiales, y se intenta reducir el uso de papel.

**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 a través de la web y/o RRSS.

**37.1. Información adicional**

Las acciones ambientales se comparten a través de redes, web... pero no de manera estructurada; no se considera un aspecto prioritario la comunicación de estas, ya que responden en menor medida a los fines de la entidad.

Sí es cierto que se comunica el cuidado del Huerto, la importancia del reciclaje cuando se visita el Aula Ambiental de la Calle Indiscreta... pero no es algo continuado en el tiempo, sino que recordamos cuando se realizan esas actividades.

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

### **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?**

El mayor punto fuerte de Utrillo son las personas que forman parte de la entidad. "Personas" en sentido amplio: las pcdi, sus familias, personal laboral, voluntariado, alumnado en prácticas... Todas aquellas que contribuyen a que Utrillo siga siendo esa entidad cercana y familiar que queremos construir para ir unidas hacia una inclusión real y plena.

La acción conjunta permite estar presente en muchos espacios, que seamos referente para otras entidades, que acudan a nosotras y que nos valoren positivamente.

El fin de Utrillo es el fin de las personas que creemos en la entidad, conseguir que todas participemos centrándonos en nuestras capacidades y no en nuestras limitaciones.

Si la sostenibilidad tiene 3 aspectos básicos -social, ambiental y económico-, nosotras, sin duda destacamos por nuestro cuidado hacia lo social, sin dejar de lado el ambiente que nos rodea y acoge, ni desentender a la sostenibilidad económica que nos permite seguir avanzando en la inclusión.



#### **41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

Hemos mejorado en la cuestión planteada en años previos: la gestión informática de la entidad, pero debemos seguir estudiando como avanzar en este tema.

Pero nos seguimos planteando retos.

(1) En primer lugar, cómo atender a las nuevas necesidades de las pcdi, y hacia qué campos laborales orientarles; y es que lo primero, es estudiar el mercado laboral y sus necesidades; o

(2) Seguir creciendo en redes sociales con contenido de calidad y de calado, pues la presencia digital es esencial para lograr una incidencia política y social.

#### **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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.