

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### FUNDACIÓN AMASOL

CIF:G99545584

Pº Tierno Galván, 8, local 4

50007 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

Fundación "AMASOL familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas"

#### Forma jurídica

Entidad sin ánimo de lucro

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

-

#### Número de miembros Junta/Patronato

4

#### Dirección - CP - Población

Pº Tierno Galván 8, local , 50007, Zaragoza

#### Sector/Ámbito de actuación.

Servicios Sociales

#### Actividad principal

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

Actividades:

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

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

? Desarrollo de acciones de conciliación para facilitar la inclusión social de las familias

monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y las familias reconstituidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

? Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa.

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

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

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

? Promoción y formación de voluntariado.

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

### **Colectivo principal atendido**

Familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas.

### **Año comienzo actividad.**

2000

### **Número de personas empleadas - media anual**

23

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

22

**Número de voluntarios**

51

**Persona contacto**

Diana García Egido

**E-mail contacto**

amasol@amasol.es

**Página web**

www.amasol.es

**GENERAL**

**Tendencias Globales**

**1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:**

- Económicos (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**

Para Fundación AMASOL resulta inexorable la consciencia y conciencia de las afecciones de temas globales (económicos, políticos, medioambientales, tecnológicos, medioambientales y sociales) en un mundo interconectado, aplicándolo desde dos canales: por un lado el sostenimiento de la entidad y la mejora continua de los procesos y resultados y, por otro, la mejora de la calidad de vida de nuestro principal stakeholder, las familias monoparentales, monomarentales y reconstituidas, pues representan un colectivo en el que la interseccionalidad se hace presente de forma exponencial, afectando a todos sus ámbitos vitales, impidiendo el desarrollo pleno de las personas y sus oportunidades de participación. Estos dos ámbitos, implementados en dos áreas de trabajo (intervención y visibilización/reivindicación) que la entidad definió desde su nacimiento en el año 2000 como Asociación, aparecen interconectados en el desempeño de Fundación AMASOL que traza sus planes en base a las necesidades detectadas desde la intervención y que son trasladadas a las diferentes esferas de interés, manteniendo su presencia en las mismas y

creando nuevos canales de participación. Esta política de trabajo devino en que el 2019 se creara la Fundación ?AMASOL familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas? como continuadora y ampliadora de las actuaciones y objetivos de la Asociación de Madres Solas ?AMASOL?. La Fundación ?AMASOL familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas? en esta nueva etapa continúa comprometida con la ejecución de acciones en estas dos áreas de trabajo, mejorando la inclusión social y calidad de vida de las familias y personas en situación de vulnerabilidad o riesgo de la misma en las tres provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón.

A nivel político, Fundación AMASOL constituye un referente social en materia de familias y en igualdad de género. Forma parte del Observatorio Aragonés de las Familias, así como de su Comisión Permanente del Control Ejecutivo en materia de Familia desde 2017. También preside la Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión, organización autonómica donde se centraliza el discurso de reivindicación social con los representantes políticos y administrativos de la CCAA de Aragón, participando en las Comisiones de Género, Vivienda e Infancia. Asimismo, representa a la misma en el Grupo de Trabajo de Género en EAPN-ES. Desde el 2018, la organización forma parte del Consejo Sectorial de Igualdad del Ayuntamiento de Zaragoza y en la Comisión Permanente del mismo, siendo coordinadora de la Mesa de Trabajo ?Igualdad y Empresa?. Desde 2020 hasta 2023 ha sido vocal del Consejo Rector del Instituto Aragonés de la Mujer, por ser entidad de reconocido prestigio y trayectoria profesional en defensa de los derechos de la mujer, pasando a formar parte del Observatorio Aragonés e Violencia sobre la Mujer en 2024. Desde el año 2022, Fundación AMASOL forma parte del Consejo Aragonés de Servicios Sociales, representando el área de Mujer en su Comisión Permanente. Otras redes en las que la entidad participa son la Asociación Española de Fundaciones, la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, la Alianza Antirrumores, el Consejo General del Foro de las Mujeres de Huesca y su Comisión Permanente, en Word Family Organization (WFO), la Red Temática Internacional de Investigación sobre Familias Monoparentales (TIFAMO) y, por último, en Bienestar, Comunidad y Control Social (COPOLIS). Por último, destacar la participación de Fundación AMASOL en diferentes medios de comunicación y notas de prensa, favoreciendo la representación social de las propias familias y visibilizando la realidad de las familias monoparentales

En el ámbito económico, Fundación AMASOL logra generar un impacto económico significativo en la comunidad mediante la implementación de diversas estrategias que combinan la prospección laboral, la colaboración con empresas locales y la gestión de programas de empleo. En primer lugar, la labor de prospección laboral que realiza la Fundación se enfoca en establecer un conocimiento profundo de las características del tejido productivo local. Esta estrategia permite identificar oportunidades laborales adecuadas para las personas con las que trabaja la entidad, facilitando así su acercamiento al mercado laboral. Este enfoque es esencial para construir una red de contactos con empresas del territorio, promoviendo la inclusión laboral y mejorando la empleabilidad de los beneficiarios. Además, Fundación AMASOL colabora activamente en la gestión de programas de empleo del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). A través de estas colaboraciones, se han implementado acciones especializadas que abordan las problemáticas específicas de los usuarios de la Fundación. Utilizando técnicas innovadoras, la entidad ha logrado resultados óptimos, con un impacto positivo a corto,

medio y largo plazo en la empleabilidad y estabilidad económica de los beneficiarios.

A nivel medioambiental, es firme el posicionamiento de la entidad en la necesidad de aplicar en el desarrollo de sus acciones para disminuir el impacto ambiental negativo y atenuar la presión ambiental, aplicando en todos los proyectos implementados acciones medioambientales. Reconociendo la importancia de preservar el medioambiente para las futuras generaciones, la Fundación ha implementado diversas medidas tanto en sus procesos de trabajo como en las actividades dirigidas a sus usuarios/as. Desde 2017, la entidad ha establecido un acuerdo de buenas prácticas medioambientales, designando a una persona responsable de asegurar el cumplimiento de las normativas y políticas ambientales. Este compromiso incluye la implementación de un Sistema de Gestión Residual, que ha sido perfeccionado continuamente para mejorar la gestión de materiales y residuos peligrosos, y reducir la huella ambiental de las actividades de la Fundación. En 2023, la Fundación alcanzó importantes hitos al obtener el Sello de la Huella de Carbono y la Certificación AENOR según la norma ISO 14001, lo que refleja su éxito en la implantación de un sistema de gestión medioambiental eficaz.

En el aspecto tecnológico, la innovación y el uso de la tecnología en Fundación AMASOL desempeñan un papel crucial en la mejora de los procesos de intervención social y en la reducción de la brecha digital para las personas en situación de vulnerabilidad. El compromiso de la Fundación se centra en adaptar continuamente sus sistemas de comunicación y servicios a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), asegurando que todos sus grupos de interés, especialmente aquellos más desfavorecidos, puedan beneficiarse de los avances tecnológicos. Uno de los pilares de su estrategia es la creación de un área específica dedicada a la inclusión digital. Esta área tiene como objetivo facilitar el acceso de las familias monoparentales, monomarentales y reconstituidas a las nuevas tecnologías, equilibrando las desigualdades que puedan enfrentar en un entorno cada vez más digitalizado.

En el ámbito social, la Fundación mantiene un enfoque transversal en sus acciones, especialmente en lo que respecta a la igualdad de género y la conciliación. Estos principios son intrínsecos a la entidad y se reflejan en todos sus programas y servicios. Fundación AMASOL no solo trabaja en la sensibilización sobre estas temáticas, sino que también implementa medidas concretas para promover la inclusión social y mejorar la calidad de vida de las mujeres y familias en situación de vulnerabilidad. En 2023, la Fundación llevó a cabo 26 proyectos relacionados con la mujer y la igualdad, reafirmando su compromiso con la igualdad de oportunidades. Además, ha integrado un liderazgo femenino en su equipo directivo, lo que se refleja en la cultura organizacional de la entidad. Esta apuesta por la igualdad se ha formalizado en planes estratégicos, como el Plan de Igualdad y el Plan de Conciliación, ambos disponibles para consulta pública en su página web. Entre los logros más destacados de Fundación AMASOL se encuentra el acceso de familias monoparentales al sistema educativo formal y la homologación de títulos académicos extranjeros, lo que ha contribuido a equilibrar las desigualdades que enfrentan estas estructuras familiares. Además, la Fundación ha avanzado en la sensibilización social y administrativa sobre temas de conciliación, una necesidad crítica para las familias con una sola persona progenitora. Estas acciones han llevado a la ampliación de servicios y la creación de nuevas oportunidades para sus beneficiarios.

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

### **2.1. Información adicional**

Fundación AMASOL constituye una entidad pequeña. No obstante, pese a la menor disponibilidad de recursos humanos y materiales, los logros son notables. Esto se debe, por un lado, a una estrategia bien definida y al conocimiento exhaustivo del colectivo que se atiende mediante una intervención especializada, lo que deriva en resultados óptimos y perdurables en el tiempo. Fundación AMASOL demuestra que, si bien los retos globales pueden parecer abrumadores para entidades más pequeñas, es posible hacerles frente de manera efectiva al combinar intervenciones directas con visibilización y reivindicación. La entidad ha logrado posicionarse en la esfera política, económica, medioambiental, tecnológica y social de la Comunidad Autónoma de Aragón, creando redes de colaboración y participación que fortalecen su capacidad de incidencia y permiten integrar soluciones a problemas globales a nivel local y autonómico. De esta manera, una organización pequeña como Fundación AMASOL, con una estructura adecuada y una política de alianzas y representación, puede abordar desafíos globales adaptándolos a su realidad específica.

## **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**

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

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

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

#### **4.1 Información adicional**

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

A nivel económico y estratégico los planes de actuación, así como la asignación y gestión

de recursos son aprobadas por el Patronato, realizando una previsión económica anual a comienzo de cada ejercicio, estimando la posible variabilidad de convocatorias públicas y privadas de subvenciones, mediante seguimiento sistemático de los presupuestos.

Estos datos son fiscalizados por el Protectorado de Fundaciones de competencia estatal, así como ante cualquier organismo que lo requiera. No obstante, la memoria social y económica de la entidad se hacen públicas en la web de la entidad. Esta acreditación de la triple cuenta de resultados (económico, ambiental y social), fruto de la gestión organizacional responsable realizada desde Fundación AMASOL, trae beneficios adicionales para la organización relacionados con la credibilidad, la imagen y la reputación. Desde el año 2015, por motivos de calidad y transparencia, la entidad de manera voluntaria audita externamente las cuentas de los diferentes programas y, a partir del 2019, las cuentas globales se someten a Auditoría Externa por la entidad Postigo Auditores, S.L.P. con resultados óptimos.

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

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

### **5.1. Información adicional**

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

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

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

### **6.1. Información adicional**

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

- Patronato: Órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Cumple las funciones que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en las Escrituras.
- Patronos: Miembros del Patronato compuesto por la Presidenta, la Secretaria y dos vocales.
- Personas beneficiarias: Son beneficiarios/as de las actuaciones de la entidad todas las

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

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

- Órgano de Dirección Ejecutiva: Enlace entre el Patronato y el personal laboral, conformado por una Directora y una Coordinadora General.
- Personal laboral: El talento profesional con el que cuenta la entidad, por medio del equipo multidisciplinar contratado para ejecutar los programas, proyectos y servicios y que permite hacer frente a diversos desafíos.
- Voluntarios/as: Existe la figura de la Coordinadora de Voluntariado, entre cuyas tareas tiene asignada la acogida de personas voluntarias, recepción documental, registro y archivo y los contactos de coordinación y evaluación con personas voluntarias.
- Proveedores: Nuestra obligación como entidad sin ánimo de lucro que gestiona fondos públicos exige que busquemos la máxima eficacia en la ejecución de nuestras acciones dentro de los criterios de responsabilidad social. Disponemos de una amplia cartera de proveedores de referencia con los que trabajamos habitualmente y la nutrimos con solicitud de nuevos proveedores interesados en colaborar. En el caso de nuevos proveedores buscamos referencias positivas bien sea a través de las redes que formamos parte o bien directamente por llamada fría a otros clientes. De forma anual realizamos un análisis de nuestra colaboración con nuestra cartera de proveedores. Se realiza una valoración del coste del servicio en relación con el mercado para ello solicitamos un mínimo de 3 presupuestos comparativos en entidades referentes en valores de trabajo cooperativo y fomentando dentro de las posibilidades la economía de proximidad. Se analiza no solo el precio sino todas las condiciones del servicio para tomar una decisión justa y equitativa. Cualquier decisión de dar por finalizada colaboraciones se valora detenidamente porque se busca la continuidad en el trabajo y se intenta contactar de forma previa para evitar negociaciones que den por solucionada la opción de alternancia.
- Financiadores y donantes: La parte interesada de mayor peso económico son los financiadores y donantes. Fundación AMASOL presta especial atención a la evolución social, tanto económica como política. Teniendo en cuenta que el colectivo prioritario de atención y al que representan se muestra especialmente sensible ante las variaciones reseñadas. Para ello, sus líderes mantienen contacto con dirigentes y partidos políticos a lo largo del año. El objetivo es sostener una información bidireccional, revisar estudios e informes, análisis de contexto y situación de las familias monoparentales. Existe en la organización un listado de entidades públicas y privadas financiadoras, así como de donantes, cuyos datos se declaran en el modelo 182, de la Agencia Tributaria Española.
- Apoyos y alianzas con asociaciones: Fundación AMASOL participa en redes de colaboración con entidades a través de la Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión Social, formando además parte de su Junta Directiva, así como en la Coordinadora Aragonesa de voluntariado. Paralelamente, se establecen convenios de colaboración para

la implementación de acciones enmarcadas en proyectos con otras entidades del territorio: ADCARA, SOS Racismo, Fundación el Tranvía, ADUT, Fundación Rey Ardid o Fundación Federico Ozanam, entre otras.

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

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

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

### **7.1. Información adicional**

Fundación AMASOL implementa un sistema integral de evaluación y participación para impulsar el diálogo con los grupos de interés, garantizando la calidad de sus servicios y la satisfacción de sus usuarios/as.

- Personas usuarias de los servicios: Los servicios prestados son evaluados mediante encuestas de satisfacción que recogen indicadores específicos. Al final de cada ejercicio, se realiza una encuesta general para obtener una visión global de la satisfacción de los usuarios/as. Esta información es analizada por el equipo técnico y la Coordinadora General, y si las sugerencias son viables, se trasladan a la Dirección Ejecutiva para valorar su implementación. Un sistema de encuestas anónimas y cuestionarios de valoración para cada programa permiten medir la producción e impacto de manera cuantitativa y cualitativa, además de analizar expectativas, requisitos, riesgos y oportunidades. La Base de Datos Puzle es utilizada para registrar y sistematizar estos datos, ofreciendo informes detallados sobre los servicios de la entidad.

- Personal laboral y voluntario: Participa en encuestas mensuales para indicar su nivel de satisfacción con sus condiciones laborales. Además, se sigue un Protocolo de Evaluación de Desempeño que incluye entrevistas individuales para recoger información sobre las expectativas y sentimientos de los empleados en su entorno laboral. El voluntariado también completa cuestionarios de satisfacción para evaluar su desempeño y la atención recibida, lo que permite identificar áreas de mejora.

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

Dentro de las previsiones del Plan Quinquenal 2021-2026, se prevé la extracción de

información de la Base de Datos de Fundación AMASOL para la mejora del conocimiento de la situación cuantitativa y cualitativa de los/as usuarios/as de los/as diferentes programas de la entidad.

## **Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la 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 Presidenta del Patronato ostenta la representación de la Fundación ante toda persona o entidad y ejecuta los acuerdos del Patronato. En el caso de Fundación AMASOL todos sus patronos tienen un alto nivel de compromiso con el colectivo al que representan y son concedores del funcionamiento de la entidad. Este compromiso hace que todos los patronos estén implicados en la planificación estratégica y las posibles adecuaciones para garantizar la sostenibilidad de la Fundación. Los datos de los patronos son públicos y todos reúnen los requisitos de capacidad requeridos por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones de no estar incurso en ninguna causa impeditiva para ocupar el cargo de patrono. Además, existe un protocolo interno del Patronato y un código de conducta de la Fundación que regula los mecanismos para evitar situaciones de conflicto de intereses.

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

### **9.1.- Información adicional.**

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

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

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

**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

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

La página web de la entidad es una herramienta central para la difusión de documentos clave, como la memoria de actividades, la memoria económica, las auditorías de cuentas, el Plan de Igualdad, el Plan de Conciliación, el Plan de Formación Interna, el Plan de Gestión de Voluntariado, el Plan de Formación de Voluntariado, el Compromiso con los ODS y el Protocolo contra el Acoso Sexual, entre otros.

Paralelamente, Fundación AMASOL realiza difusión de todas las actividades llevadas a cabo por medio de un Boletín Informativo mensual enviado por correo electrónico a todas las personas usuarias de la entidad y a entidades públicas y privadas con las que se mantiene coordinación. Además, se mantiene una presencia activa en diversas Redes Sociales realizando, en 2023, 310 publicaciones sistemáticas en:

Facebook: Amasol

Instagram: fundación\_amasol

Twitter: @AMASOL\_Aragon\_

LinkedIn: Fundación AMASOL

Se mantiene además contacto con medios de comunicación a través de la publicación de notas de prensa y las entrevistas concedidas en medios de comunicación (prensa, radio, televisión, revistas, etc.) con una media anual de 30 apariciones anuales en medios de comunicación. De esta forma, se logra llegar a un mayor número de personas, llevando la información de la entidad a la población en general.

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

## 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

Todas las personas que acceden a la entidad para la prestación de un servicio, ya sea de forma puntual o con carácter permanente, son informadas de los principios que rigen la entidad, así como las particularidades que caracterizan a nuestros grupos de interés. Se

procede a la firma de documento que asegure el correcto tratamiento de la información a la que van a tener acceso con motivo de su desempeño.

Fundación AMASOL dispone de un Código de Conducta cuyo objetivo es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de la entidad y de todo su personal (contratado o voluntario) en el desarrollo de sus actividades, como elemento básico de la misión de la entidad que se asienta en asistir a las familias monomarentales en todo aquello que concierne a su desarrollo integral y promoción desde dos principios básicos: la perspectiva de género y el interés superior del/de la menor.

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

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

### **12.1. Información adicional**

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

Entre los Protocolos Generales, se pone a disposición de todas las personas que participan en el desarrollo de la actividad de la entidad un Código de Conducta que tiene como objetivo procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en el que se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de sus grupos de interés. El ámbito de aplicación se extiende a todos/as los miembros de Fundación AMASOL, entendiendo por miembros a los/as integrantes del Patronato, equipo directivo, trabajadoras/es y voluntarios/as.

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

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

#### **13.1. Información adicional**

La Responsabilidad Social es un ámbito de gran interés para la entidad hace varios años por la idiosincrasia propia de la misma y por la firme convicción del Patronato de la Fundación, de la Dirección Ejecutiva y todo el personal contratado. Se aplican principios de Responsabilidad Social tanto en nuestras intervenciones con grupos de interés como en el día a día de la entidad, con objeto tanto de aumentar la eficiencia en las actuaciones como generar un impacto medioambiental mínimo con las mismas.

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

Asimismo, en 2024, Fundación AMASOL ha realizado la memoria de su Proyecto "AMASOL Bienestar Integral" por el que ha sido reconocida como Empresa Saludable por el Gobierno de Aragón. También ha recogido las acciones realizadas y los resultados obtenidos durante 2023 en su Memoria RSC.

**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**

Se actualizan periódicamente los protocolos de la entidad por áreas y servicios, y se implementan objetivos a corto y medio plazo e indicadores generales en determinados ámbitos que forman parte de la Responsabilidad Social de Fundación AMASOL.

**CLIENTES**

**Satisfacción de cliente**

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

**15.1. Información adicional**

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

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

### **16.1. Información adicional**

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

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

#### **17.1. Información adicional**

Dado que la atención a nuestros/as clientes/usuarios se realiza de forma directa, se recibe información sobre la satisfacción con los servicios y las sugerencias de mejora que haya recogido el personal técnico que implementa las acciones. Estas demandas son expuestas en las reuniones del equipo técnico y la Dirección Ejecutiva y se implementan en función de la experiencia de resultados extraídos y la disponibilidad de recursos. experiencia de resultados extraídos y la disponibilidad de recursos.

### **Innovación en los productos y servicios**

### **18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?**

#### **18.1. Información adicional**

En base a las necesidades detectadas mediante la intervención directa con las personas beneficiarias de los programas y servicios de la entidad, se diseñan los proyectos implementando mejoras cualitativas y cuantitativas que den respuesta a las demandas habituales y de nueva generación. Para ello se realizan propuestas innovadoras que se integren con la metodología especializada y profesional de la entidad.

La innovación en Fundación AMASOL también se refleja en la gestión de la información. El registro de datos en su Base de Datos facilita la extracción de indicadores clave que permiten analizar la efectividad de los servicios ofrecidos. Este análisis es fundamental para medir la consecución de objetivos y optimizar los recursos disponibles, garantizando que las acciones emprendidas generen un impacto positivo y sostenible en las personas beneficiarias.

Fundación AMASOL no solo se enfoca en sus propias prácticas, sino que también realiza labores de investigación y trabajo en red con otras entidades nacionales. Este enfoque colaborativo permite compartir buenas prácticas y estudiar la implementación de servicios exitosos en otros lugares de España, con el fin de adaptarlos a la Comunidad Autónoma de Aragón. Esta colaboración refuerza la capacidad de la Fundación para innovar y mejorar continuamente, asegurando que sus beneficiarios reciban el apoyo más adecuado y

efectivo.

La Fundación AMASOL se compromete a liderar con el ejemplo en la integración de la tecnología y la innovación dentro de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), asegurando que sus procesos, servicios y programas no solo respondan a las necesidades actuales, sino que también anticipen y aborden los desafíos futuros.

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

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

#### **19.1. Información adicional**

Fundación AMASOL también cuenta con un Plan de Comunicación que establece los protocolos específicos para la difusión de sus proyectos y servicios. Una persona responsable centraliza la gestión de las publicaciones en redes sociales, listas de difusión por correo electrónico y mensajería instantánea, así como la impresión de material físico y la relación con los medios de comunicación. Con el objetivo de llegar al mayor número de personas beneficiarias, se utilizan diversos canales de comunicación, apoyándose en otras entidades como la Red de Entidades Aragonesas para la Inclusión Social, que colabora en la difusión de información a través de su Boletín Informativo.

La entidad dispone de una página web donde se describen detalladamente los servicios y proyectos, facilitando el acceso tanto a las personas interesadas como a los profesionales que deseen realizar derivaciones. Conscientes de la brecha digital que afecta a parte de la población, el personal técnico de Fundación AMASOL ofrece apoyo personalizado en estos trámites. La web se actualiza regularmente con nuevos programas y servicios, asegurando que la información disponible esté siempre al día.

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

#### **20.1. Información adicional**

Fundación AMASOL implementa un sistema integral de evaluación y participación para garantizar la calidad de sus servicios y la satisfacción de sus usuarios/as. Los servicios prestados son evaluados mediante encuestas de satisfacción que recogen indicadores específicos. Al final de cada ejercicio, se realiza una encuesta general para obtener una visión global de la satisfacción de los usuarios/as. Esta información es analizada por el equipo técnico y la Coordinadora General, y si las sugerencias son viables, se trasladan a la Dirección Ejecutiva para valorar su implementación.

La Fundación cuenta con un sistema de encuestas anónimas y cuestionarios de valoración para cada programa, que permiten medir la producción e impacto de manera cuantitativa y cualitativa, además de analizar expectativas, requisitos, riesgos y oportunidades. La Base de Datos Puzzle es utilizada para registrar y sistematizar estos datos, ofreciendo informes detallados sobre los servicios de la entidad.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

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

#### **21.1. Información adicional**

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

## **PERSONAS EMPLEADAS**

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

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

#### **22.1. Información adicional**

Para fomentar un entorno de transparencia, inclusión y colaboración, Fundación AMASOL ha desarrollado varios medios de comunicación interna con el personal empleado y voluntario, distinguiendo entre herramientas unidireccionales y bidireccionales:

? Unidireccionales:

- o Encuestas de satisfacción mensuales y tras actividades realizadas.
- o Encuestas para sugerencias y propuestas de actividades.
- o Talleres y seminarios sobre salud laboral.
- o Circulares y sesiones informativas sobre normativas y políticas de seguridad en el trabajo.
- o Buzón de sugerencias.
- o Publicación de actividades en el calendario de Outlook.
- o Protocolos claros sobre conciliación, flexibilidad horaria y teletrabajo.

? Bidireccionales:

- o Reuniones mensuales grupales e individuales para discutir avances y recoger sugerencias.
- o Reuniones trimestrales por áreas para evaluar la productividad y el absentismo laboral.
- o Reuniones generales para compartir resultados y planes de acción anuales.
- o Publicación y celebración de logros internos en Microsoft Teams y de forma pública en redes sociales.

### **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.**

La comunicación de puestos vacantes en plantilla se realiza a través de diferentes medios: correo electrónico a listas de distribución, portales de empleo, servicios de empleo de INAEM, Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión, LinkedIn, etc. Se prioriza la promoción interna como uno de los incentivos para el personal tanto contratado como en prácticas y/o voluntario.

Las retribuciones salariales respetan el convenio laboral de la entidad y son las mismas para trabajadores/as con la misma categoría, nivel de responsabilidad, etc. no existiendo ningún tipo de discriminación en acceso ni mantenimiento del empleo por motivo de edad, orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias religiosas etc. tal y como refleja la composición de la plantilla actual.

La evaluación de desempeño de Fundación AMASOL, puesta en marcha durante este año, es un sistema que mide de forma objetiva e integral el desarrollo profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad. Es un proceso sistemático de evaluación proporciona criterios objetivos y transparentes sobre lo que se espera del/la profesional y establece criterios de transparencia en los procesos de ascenso y promoción, periodos de pruebas, complemento de experiencia, incentivos laborales (económicos, no económicos, interpersonales y de desarrollo profesional) o justificación de un despido disciplinario; posibilitando que sean procesos abiertos y susceptibles de mejora. Para conseguir la objetividad, se basa en los logros de cada trabajador/a, sus aportaciones a la entidad y los conocimientos del puesto de trabajo, utilizando un formato de evaluación de 360 grados, pues los resultados se obtienen del feedback que da el entorno profesional (coordinadores/as directos, subalternos/as, usuarios/as internos y externos, compañeras y compañeros) y de la propia persona empleada. Se eliminan así arbitrariedades o cualquier tipo de agravio a la hora de valorar el rendimiento de un/a trabajador/a.

En la actualidad, la Fundación cuenta con el Plan de Igualdad 2023-2026 y con un Protocolo de detección, prevención y actuación sobre situaciones discriminatorias. En ambos documentos se recogen medidas que garantizan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo en 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?**

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

Dado que la conciliación personal, familiar y laboral es uno de los "talones de Aquiles" del colectivo prioritario de intervención de la entidad, las familias monoparentales, desde Fundación AMASOL se considera imprescindible ser un referente en la materia aplicando,

de manera informal, desde 2015, diversas medidas dirigidas a facilitar la conciliación de tiempos de su personal en plantilla.

A partir de 2019, el Patronato de la Fundación decidió protocolarizar todas las medidas implementadas en una apuesta firme por incluir procesos de calidad, entendiendo que la calidad del empleo y la satisfacción de la plantilla en el trabajo constituyen elementos clave que repercuten directamente en la calidad del servicio. Por ese motivo, se plasmaron en un Plan de Conciliación las medidas implantadas que permiten mejorar la satisfacción, bienestar y calidad de vida de la plantilla, constituyendo un eje estratégico de la actividad de la entidad.

En la actualidad se cuenta con el Plan de Conciliación 2024 disponible en [www.amasol.es](http://www.amasol.es), adaptado a las necesidades actuales del equipo de Fundación AMASOL. Las medidas incluyen horarios flexibles, jornada intensiva en fechas específicas, y permisos ampliados.

## **Formación y desarrollo profesional**

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

#### **25.1. Información adicional.**

La herramienta de medición de satisfacción del personal voluntario y del personal laboral recoge, en uno de los ítems, su valoración sobre las opciones de formación prestadas desde la entidad, así como un espacio para la aportación de sugerencias al respecto. Las aportaciones se tienen en cuenta a la hora de planificar y gestionar las acciones formativas de forma anual, tanto en el Plan de Formación Interna como en el Plan de Formación de Voluntariado, programando cursos y talleres ya sea en la propia entidad y con el apoyo de recursos externos especializados. Además, se fomenta la participación y asistencia de todo el personal técnico y voluntario a Jornadas y Congresos, dentro de su horario laboral y atendiendo a las necesidades de su servicio, como opción para el reciclaje profesional y actualización de contenidos.

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

#### **26.1. Información adicional.**

La Fundación AMASOL lleva a cabo un sistema de evaluación de desempeño que mide de forma objetiva e integral el desarrollo profesional, las competencias, el rendimiento y la productividad. En términos generales se evalúan las cualidades del/la trabajador/a, su contribución a la entidad, su potencial de desarrollo, el conocimiento que tiene del puesto de trabajo y de la organización, la calidad de su trabajo, y las relaciones que establece con sus compañeros/as y su sentido de pertenencia a la entidad.

El objetivo de la evaluación del desempeño es comprender las necesidades de cada trabajador/a y ayudarle a crecer con la entidad. Esta es realmente efectiva cuando el/la trabajadora/trabajador/a siente que le ayuda a mejorar en sus tareas y en su crecimiento

profesional, ya que no es un método para castigar o incidir en errores, ni un sistema de control o presión. Es un método que busca desarrollar las capacidades del equipo profesional de Fundación AMASOL, mejorando el rendimiento laboral, favoreciendo el sentido de pertenencia y, por tanto, ayudando a cumplir con la misión y visión de la entidad.

## **Seguridad y Salud**

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

#### **27.1. Información adicional.**

Fundación AMASOL cuenta con el Proyecto Saludable "AMASOL Bienestar Integral" por el que recientemente ha recibido la acreditación de Empresa Saludable de la Dirección General de Salud Pública y de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

El bienestar integral de su equipo de trabajo es una prioridad de la entidad. Un proyecto de empresa saludable contribuye a mejorar la salud física, mental y emocional de los/as empleados/as, lo cual es fundamental para su calidad de vida, repercutiendo directamente con su productividad y compromiso con la entidad.

Teniendo en cuenta que la salud y el bienestar del personal están directamente relacionados con su rendimiento laboral, por lo que gozar de buena salud dota a la entidad de mayor capacidad para desempeñar sus tareas eficientemente. Por tanto, un entorno laboral saludable contribuirá a la mejora de los servicios que se ofrecen desde Fundación AMASOL. Además, los problemas de salud física y mental son una de las principales causas del absentismo laboral. Por ello, abordarlos de forma proactiva asegura una fuerza laboral más constante y fiable. Que el equipo humano de Fundación AMASOL se sienta valorado y apoyado, contribuirá a crear un clima laboral positivo que favorezca la colaboración entre profesionales, la creatividad y la lealtad hacia la entidad. Una cultura organizacional saludable, fomenta un buen ambiente de trabajo y mejora la cohesión del equipo.

Por otra parte, llevar a cabo políticas de Responsabilidad Social Corporativa, refleja los valores de Fundación AMASOL, fortaleciendo su imagen como entidad que aboga por inclusión, la igualdad de oportunidades y la conciliación. Apoyar al personal con medidas que les permitan equilibrar su vida personal, laboral y familiar, es fundamental para su bienestar general, para la retención del talento y para el buen hacer de la entidad.

Por último, cumplir con las normativas y estándares de salud y seguridad laboral, es esencial para evitar sanciones legales y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable. Fundación AMASOL ha obtenido en 2024 el Certificado AENOR por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme con la Norma UNE-EN ISO 45001:2023.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

### **28.1. Información adicional.**

El enfoque de Fundación AMASOL en la gestión de su cadena de valor refleja su compromiso con la sostenibilidad y el apoyo a la economía local. La selección de proveedores se basa en varios criterios, siendo el principal la relación calidad/precio. La Fundación solicita al menos tres presupuestos antes de tomar una decisión, lo que garantiza una comparativa justa y económica.

Sin embargo, más allá del precio, Fundación AMASOL tienen definidos otros criterios de compra responsable alineados con los valores de responsabilidad social de la entidad. Estos criterios incluyen la selección de proveedores que cumplan con estándares éticos y ambientales, priorizando aquellos que operan de manera sostenible, que respetan los derechos laborales y que tienen políticas claras sobre la reducción del impacto ambiental.

Además, fomentamos el uso de materiales reciclables, la reducción de residuos, y preferimos proveedores locales, contribuyendo así al desarrollo económico del territorio. También consideramos la eficiencia energética y el ciclo de vida de los productos para minimizar nuestra huella de carbono. Esta estrategia nos permite no solo cumplir con nuestras responsabilidades corporativas, sino también impulsar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

## **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.**

Fundación AMASOL otorga prioridad a los pequeños comercios de proximidad. Esta estrategia no solo contribuye al desarrollo económico local, sino que también minimiza la cadena de intermediarios, reduciendo así el impacto ambiental y fomentando la sostenibilidad. En este sentido, se prefiere trabajar con empresas de Economía Social, como Tiebel en Zaragoza y el Grupo Tervalis en Teruel, que cumplen con prácticas comerciales éticas y disponen del Sello de Responsabilidad Social.

Otro factor crucial en la elección de proveedores es el compromiso medioambiental. Fundación AMASOL prioriza la compra de productos que generen el mínimo residuo posible, como el papel reciclado y la iluminación LED, y que cumplan con las normativas ambientales vigentes. Además, en el ámbito de los proveedores informáticos, la Fundación asegura que todos los productos y servicios adquiridos cumplan con las normativas legales, especialmente en lo referente al uso de licencias de software y la protección de datos.

## **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.**

Uno de los valores fundamentales en los que se asienta la entidad es el Objetivo de Desarrollo Sostenible de Acción por el Clima (ODS 13). Desde 2017, la entidad ha establecido un acuerdo de buenas prácticas medioambientales, designando a una persona responsable de asegurar el cumplimiento de las normativas y políticas ambientales. Este compromiso incluye la implementación de un Sistema de Gestión Residual, que ha sido perfeccionado continuamente para mejorar la gestión de materiales y residuos peligrosos, y reducir la huella ambiental de las actividades de la Fundación.

Entre las acciones implementadas, destacan:

? **Reciclaje y Gestión de Residuos:** Se han señalado y habilitado contenedores específicos en las sedes para facilitar el reciclaje de papel, pilas y residuos electrónicos, con un enfoque en su correcta disposición en puntos limpios.

? **Eficiencia Energética:** La Fundación ha adoptado medidas para optimizar el consumo energético, como la adecuación de la temperatura en las oficinas a 25 grados en verano y 19 grados en invierno, y la inversión en paneles de luz LED. Además, en 2022, se estableció un Protocolo de Eficiencia Energética, distribuido a todo el personal, que incluye directrices estratégicas para el uso eficiente de los recursos.

? **Digitalización:** Se ha promovido la digitalización de documentos, reduciendo el uso de papel y fomentando una cultura más sostenible en la gestión de la información.

? **Economía Circular:** Fundación AMASOL ha incorporado principios de economía circular en áreas clave. Esto incluye la reutilización de ropa, juguetes y mobiliario para aproximadamente 200 familias usuarias, así como la selección de proveedores que utilicen recursos renovables y productos duraderos.

En 2023, la Fundación alcanzó importantes hitos al obtener el Sello de la Huella de Carbono y la Certificación AENOR según la norma ISO 14001, lo que refleja su éxito en la implantación de un sistema de gestión medioambiental eficaz.

### **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.**

Fundación AMASOL lleva a cabo diversas acciones que evidencian su compromiso público para prevenir la contaminación. Estas acciones incluyen la implementación de un Sistema de Gestión Ambiental que sigue la normativa internacional ISO 14001, con el fin de asegurar el control y reducción del impacto ambiental de nuestras operaciones. Por ello ha recibido el Certificado AENOR en 2024.

Entre las iniciativas de Fundación AMASOL destacan la reducción y correcta gestión de residuos, el uso eficiente de los recursos naturales (como el agua y la energía) y la disminución de emisiones de CO<sub>2</sub> mediante programas de eficiencia energética y transporte sostenible. Además, se han adoptado medidas específicas para minimizar la utilización de plásticos y otros materiales no reciclables. También se promueven prácticas sostenibles tanto a nivel interno como externo con las personas usuarias de la entidad. Estas acciones no solo refuerzan nuestro compromiso con la prevención de la contaminación, sino que también ayudan a sensibilizar a nuestros empleados, proveedores y la comunidad sobre la importancia de proteger el medio ambiente.

## **Economía circular**

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

#### **36.1. Información adicional**

Fundación AMASOL, como entidad que ofrece servicios que se prestan en beneficio de las personas con acciones de naturaleza intangible (información, educación, orientación, etc.), se aplica la economía circular principalmente en las siguientes áreas:

- Suministro circular: recuperando prendas de ropa, juguetes y mobiliario que reciben aproximadamente 200 familias usuarias de la entidad para su reutilización; seleccionando proveedores que hagan uso de recursos renovables; y eligiendo productos duraderos que sean fáciles de mantener o reparar.
- Recuperación de recursos: reduciendo los residuos y reciclándolos.
- Eficiencia energética: reduciendo el consumo eléctrico mediante diferentes estrategias de aislamiento de las instalaciones y buena gestión de los recursos energéticos.
- Innovación en procesos: transformación digital en la forma de registro de la intervención de la entidad mediante la digitalización de documentos que se registran en una Base de Datos, y difusión de materiales digitales formativos e informativos.
- Colaboración con la cadena de valor: trabajando estrechamente con proveedores para fomentar modelos de consumo y producción más sostenibles.

## **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

Comunicamos nuestras actuaciones en materia medioambiental a los diferentes grupos de interés mediante diversas estrategias y canales, tal y como lo acredita nuestro sistema de Gestión Medioambiental según la norma ISO 14001. A continuación se exponen las principales:

- Comunicaciones internas: A través de circulares internas, correos electrónicos y reuniones periódicas, se mantiene informado al personal laboral y voluntario sobre las políticas y avances en sostenibilidad en la entidad. Además, se fomenta la participación activa del equipo en la implementación de estas prácticas, creando una cultura organizacional orientada hacia la sostenibilidad.
- Comunicaciones externas: A través del Boletín Informativo de la entidad y otros documentos que se distribuyen a las personas usuarias de la Fundación, se introduce información sobre las actuaciones en materia medioambiental que se llevan a cabo.
- Difusión de certificaciones y reconocimientos: Se comunican las acreditaciones medioambientales que la entidad tiene, como la ISO 14001 o el Sello de Huella de Carbono, mediante comunicados oficiales y difusión en la web y las redes sociales de la entidad. Estas certificaciones reflejan el compromiso con la sostenibilidad y proporcionan confianza a todos los grupos de interés de la Fundación sobre las buenas prácticas llevadas a cabo.
- Sesiones formativas para el personal laboral y voluntario: Capacitaciones diseñadas para brindar a todos los miembros del equipo las herramientas y conocimientos necesarios para integrar prácticas responsables en sus actividades diarias en la Fundación y contribuir al cumplimiento de los objetivos medioambientales, sociales y éticos de la entidad.

## 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?**

A continuación se exponen los principales logros conseguidos y que dan cuenta de los puntos fuertes de la entidad:

1. Crecimiento Sostenido y Profesionalización: Fundación AMASOL ha experimentado un

crecimiento sólido en los últimos años, gracias a su especialización en la Comunidad Autónoma de Aragón y al alto nivel de profesionalidad de su equipo. Este crecimiento ha sido respaldado por un estilo de liderazgo femenino caracterizado por su dinamismo, motivación y enfoque democrático, creando un entorno de trabajo positivo y cohesionado que favorece el desarrollo profesional.

2. Certificaciones y Reconocimientos: En los últimos años, la entidad ha obtenido importantes certificaciones que avalan la calidad de sus servicios. Fundación AMASOL dispone del Sello RSA y RSA+, el Certificado AENOR que valida el Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001, y los Certificados AENOR de Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001) y de Sistema de Gestión Medioambiental (ISO 14001). Todos ellos reflejan el compromiso constante de la organización con la mejora continua.

3. Expansión y Deslocalización: En 2021, Fundación AMASOL amplió su alcance con la apertura de una nueva oficina en Teruel, deslocalizando sus servicios a las capitales de las tres provincias aragonesas y manteniendo su presencia en el ámbito rural, como en la Comarca Bajo Aragón de Teruel. Esta expansión ha permitido un mayor acceso a los servicios por parte de las familias en toda la región.

4. Innovación en Tecnología y Gestión: La Fundación ha avanzado en la digitalización y mejora de sus procesos internos. Se perfeccionó la Base de Datos (Puzle) para una mejor evaluación de indicadores y resultados, y se implantó un sistema VPN en el último trimestre de 2022 para facilitar la coordinación telemática entre sedes. En 2023, se renovó la imagen de la página web, haciéndola más visual y fácil de navegar, mejorando así la accesibilidad para usuarios y financiadores. Además, se está implementando un Canal de YouTube para la difusión de contenido formativo, lo que requerirá una planificación y ejecución efectivas.

5. Formalización de Protocolos y Planes de Mejora: En 2023, la Fundación actualizó todos sus protocolos y elaboró un Plan de Protección a la Infancia. Asimismo, formalizó por escrito sus acciones en un Plan de empresa saludable y en un Protocolo de intervención ante situaciones de discriminación.

6. Transición y Consolidación como Fundación: En 2022, se completó con éxito la transición de la Asociación a la Fundación, con la subrogación progresiva de bienes y la consolidación de la entidad en su nueva forma jurídica. Se continuó participando activamente en órganos públicos y plataformas de trabajo en red, como el Consejo Aragonés de Servicios Sociales y la Asociación Española de Fundaciones.

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

Los desafíos que afronta la entidad, y en los que identifica sus áreas a mejorar son los siguientes:

1. Respuesta a Necesidades Específicas: Fundación AMASOL planea lanzar nuevos proyectos que aborden las necesidades detectadas en áreas críticas como conciliación y vivienda, donde los recursos disponibles hasta el momento no han sido suficientes para satisfacer plenamente las demandas de las familias más vulnerables.

2. **Generación de Ingresos Propios:** La entidad enfrenta el desafío de desarrollar mecanismos que generen ingresos propios. Estos ingresos son necesarios para cumplir con los requisitos de cofinanciación de las subvenciones públicas y para cubrir gastos no subvencionables. Se busca también ampliar los recursos financieros mediante Fondos Sociales Europeos y Fondos Sociales Europeos Plus.

3. **Avance en Digitalización:** Aunque se ha avanzado en la digitalización, Fundación AMASOL tiene el reto de lanzar durante 2024 una aplicación móvil que facilite la calendarización de citas y otras funciones de los servicios ofrecidos. Asimismo, se pretende mejorar las herramientas digitales para los programas de prevención de la Violencia Machista y para la formación online de las personas usuarias.

4. **Actualización de Planes Estratégicos:** Está previsto revisar y actualizar anualmente los planes existentes. La entidad debe enfrentar el desafío de asegurar que estos planes respondan eficazmente a las nuevas realidades y necesidades del colectivo atendido.

### **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?**