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 trasnacionales.
? Actividades de ocio y tiempo libre alternativas inspiradas en valores como la igualdad, tolerancia, diversidad, respeto al medio ambiente, etc.
? Realizar la firma de convenios de prácticas no docentes, cumplimiento de servicios a la comunidad, etc.
? Gestión de subvenciones de ámbito estatal, europeo, internacional, autonómico y local.
? Captación de fondos privados para la realización de proyectos estatales, autonómicos e internacionales y captación de donantes en especie para la dotación de medios, recursos, infraestructuras o prestación de servicios a la entidad.
? Actuaciones de Responsabilidad Social Corporativa.
? Suscripción de convenios de colaboración con la administración pública y entidades públicas en la prestación de sus servicios.
? Elaboración y ejecución de programas en defensa del medio ambiente.
? Desarrollo todo tipo de actividades con fines sociales para la infancia, especialmente para menores en riesgo de exclusión social.
? Promoción y formación de voluntariado.

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

Colectivo principal atendido

Familias monomarentales, monoparentales y reconstituidas.

Año comienzo actividad.

2000

Número de personas empleadas - media anual

20

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

9

Número de voluntarios

57

Persona contacto

Diana García Egido

E-mail contacto

amasol@amasol.es

Página web

www.amasol.es

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
-Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
-Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
-Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
-Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
-Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

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 es miembro de la Junta Directiva de la Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión, organización autonómica donde se centraliza el discurso de reivindicación social con los representantes políticos y administrativos de la CCAA de Aragón, participando en las Comisiones de Género, Vivienda e Infancia. Asimismo, se 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?. En 2020, fue elegida vocal del Consejo Rector del Instituto Aragonés de la Mujer, por ser entidad de reconocido prestigio y trayectoria profesional en defensa de los derechos de la mujer. 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 Feminista de Zaragoza, 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, se ha continuado la labor de prospección laboral con empresas del territorio para un mayor conocimiento de las características del tejido productivo y el establecimiento de contactos que permitan un acercamiento al mercado laboral de las personas con las que se realiza la intervención. Paralelamente, Fundación AMASOL participa en la gestión de programas de empleo del Instituto Aragonés de Empleo, con muy buenos resultados, a partir de la ejecución de acciones especializadas en la problemática que afrontan las personas usuarias de la entidad, mediante técnicas novedosas que son generadoras de resultados óptimos y con impacto a corto, medio y largo plazo.

A nivel medioambiental, es firme el posicionamiento de la entidad en la necesidad de aplicar en el desarrollo de sus acciones para disminuir el impacto ambiental negativo y atenuar la presión ambiental, aplicando en todos los proyectos implementados acciones medioambientales. Como no puede ser de otra forma, al trabajar con un colectivo con gran diversidad pero con un nexo común -la existencia de hijos/as a cargo- el compromiso de

realizar acciones que conduzcan al sostenimiento del equilibrio medioambiental, asegurando su disfrute para las próximas generaciones, nos lleva a la implantación de medidas en este sentido, tanto con las personas usuarias (actividades de reciclaje, concienciación, etc.) como en nuestros procesos de trabajo (elección de proveedores de proximidad, reducción de consumos, etc.). Desde 2017 la entidad tiene establecido un acuerdo de buenas prácticas medioambientales que incluye a una persona responsable de la implementación de las medidas que verifiquen el cumplimiento de normativas y políticas medioambientales en la entidad, promoviendo y fomentando la cooperación de todos los grupos de interés. Destacar que la entidad ha implantado un Sistema de Gestión Residual y, desde el año 2021, ha mejorado la gestión de los materiales y residuos peligrosos y ha identificado los objetivos de mejora para disminuir la huella ambiental de su actividad. Además, se han revisado periódicamente los consumos y los aislamientos térmicos en equipos de frío y calor, aunado los esfuerzos de todo el personal para hacer un uso más eficiente de la energía.

En el aspecto tecnológico, se continúa la adaptación de los sistemas de comunicación con grupos de interés a las TICs, así como el desarrollo de acciones que faciliten el acceso a las mismas de grupos de población en situación de vulnerabilidad. Fundación AMASOL trata de romper la brecha digital incorporando un área de actuación específica para facilitar el acceso del colectivo beneficiario al uso de las nuevas tecnologías, equilibrando las situaciones de desventaja que esto supone para obtener resultados mediante sus procesos de inserción sociolaboral. Desde el año 2022, se ha puesto el acento especialmente en el fomento de competencias digitales tanto para la realización de trámites online como para la búsqueda de empleo atendiendo a las dificultades que presentan las personas atendidas para enfrentarse a una sociedad y a un mercado laboral cada vez más digitalizados.

A raíz de la pandemia por Covid-19, se instauraron metodologías de trabajo online con la implantación de diferentes tecnologías, como la telefonía por Centralita IP que ha facilitado la atención telemática a las familias y el teletrabajo del equipo técnico. Medidas como ésta han posibilitado aumentar el número de atenciones reduciendo los costes, y llegar a más territorios, especialmente en el ámbito rural.

Respecto a consideraciones de nivel social, suponen algo intrínseco a la propia entidad, entendiendo especialmente la igualdad de género y la conciliación de forma transversal a todas nuestras acciones, así como la actualización constante en el ámbito de educación y formación tanto para su ejercicio por parte de a las/os profesionales de la entidad como del colectivo usuario.

La Fundación AMASOL demuestra su compromiso en la ejecución de acciones, programas y servicios que potencien y mejoren la inclusión social y la calidad de vida de las mujeres en todo el territorio español, realizando en 2022 un total de 27 proyectos en materia de mujer e igualdad. Asimismo, apuesta en su Equipo Directivo por un estilo de liderazgo femenino que integra en la cultura organizacional de la entidad diferentes acciones que favorecen la igualdad. Estas acciones se han protocolarizado en un Plan de Igualdad 2023-2026 y un Plan de Conciliación 2022-2023, de acceso público en la web de la entidad (https://amasol.es/transparencia/).

Se ha logrado el acceso de familias monoparentales al sistema educativo formal y la homologación de títulos académicos extranjeros, equilibrando situaciones de desigualdad para estas estructuras familiares. Además, se continúa con la labor de sensibilización social y administrativa en lo referente a temáticas asociadas a la conciliación, temática especialmente sensible en familias con una sola persona progenitora, ámbito en el que se

han conseguido algunos avances que han conllevado la ampliación de servicios.

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

Si

2.1. Información adicional

Fundación AMASOL constituye una entidad pequeña. No obstante, pese a la menor disponibilidad de recursos humanos y materiales, los logros son notables y progresivos fruto. Esto se debe, por un lado, al conocimiento exhaustivo del colectivo que se atiende mediante una intervención especializada, lo que deriva en resultados óptimos y perdurables en el tiempo. Por otro lado, destaca el incremento en la visibilidad de las familias monoparentales, fruto de la interacción que la entidad lleva a cabo con representantes políticos, la Administración y otras entidades del Tercer Sector, así como por la participación activa en medios de comunicación, jornadas, congresos, plataformas y órganos de decisión. No menos importante son las acciones de sensibilización social y empresarial que lleva a cabo Fundación AMASOL, promoviendo el empoderamiento de las mujeres mediante campañas de sensibilización y concienciación ciudadana en materia de igualdad y se fomentarán prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el tejido empresarial.

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

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

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

4.1 Información adicional

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?

Se asigna a determinadas partidas o proyectos en función de los planes que se pongan en marcha o para responder a alguna necesidad puntual y concreta de la organización.

5.1. Información adicional

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

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

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

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

6.1. Información adicional

Las categorías de las diferentes personas que conforman los grupos de interés vienen diferenciadas en las Escrituras de la Fundación. Éstas categorías son:
Patronato: Órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación, y

cumplirá las funciones que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en las Escrituras.
Patronos: Miembros del Patronato compuesto por la Presidenta, la Secretaria y dos vocales. Como vocal de la Fundación se encuentra la Asociación de Madres Solas.
Personas beneficiarias: Son beneficiarios/as de las actuaciones de la entidad todas las familias monomarentales-monoparentales, con especial atención a las madres solas y sus hijos e hijas, así como las familias reconstituidas y personas en riesgo de exclusión, de acuerdo a los fines y actividades establecidas en los Estatutos. Los datos de las personas beneficiarias, así como la intervención realizada con las mismas, se sistematizan mediante el registro en una Base de Datos específica adaptada a la naturaleza de la entidad. Esta herramienta es un software que permite aglutinar la información y realizar las funciones de gestor documental, como herramienta de control y seguimiento que garantiza a su vez el cumplimiento de la LOPD.
Respecto a la identificación de otros actores, se detallan los mecanismos de identificación y seguimiento:
Órgano de Dirección Ejecutiva: Enlace entre el Patronato y el personal laboral, conformado por una Directora y una Coordinadora General.
Personal laboral: El talento profesional con el que cuenta la entidad, por medio del equipo multidisciplinar contratado para ejecutar los programas, proyectos y servicios y que permite hacer frente a diversos desafíos.
Voluntarios/as: Existe la figura de la Coordinadora de Voluntariado, entre cuyas tareas tiene asignada la acogida de personas voluntarias, recepción documental, registro y archivo y los contactos de coordinación y evaluación con personas voluntarias.
Proveedores: Nuestra obligación como entidad sin ánimo de lucro que gestiona fondos públicos exige que busquemos la máxima eficacia en la ejecución de nuestras acciones dentro de los criterios de responsabilidad social. Disponemos de una amplia cartera de proveedores de referencia con los que trabajamos habitualmente y la nutrimos con solicitud de nuevos proveedores interesados en colaborar. En el caso de nuevos proveedores buscamos referencias positivas bien sea a través de las redes que formamos parte o bien directamente por llamada fría a otros clientes. De forma anual realizamos un análisis de nuestra colaboración con nuestra cartera de proveedores. Se realiza una valoración del coste del servicio en relación con el mercado para ello solicitamos un mínimo de 3 presupuestos comparativos en entidades referentes en valores de trabajo cooperativo y fomentando dentro de las posibilidades la economía de proximidad. Se analiza no solo el precio sino todas las condiciones del servicio para tomar una decisión justa y equitativa. Cualquier decisión de dar por finalizada colaboraciones se valora detenidamente porque se busca la continuidad en el trabajo y se intenta contactar de forma previa para evitar negociaciones que den por solucionada la opción de alternancia.
Financiadores y donantes: La parte interesada de mayor peso económico son los financiadores y donantes. 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 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?

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

En la actualidad, todas las cuestiones que quieran ser trasladadas al Patronato se presentarán al órgano de Dirección Ejecutiva.
Asimismo, todos los servicios prestados a usuarios/as son evaluados mediante encuestas de satisfacción que recogen los indicadores oportunos, realizando además una encuesta general a cada persona atendida al final de cada ejercicio. Todas las sugerencias, consultas y/o aportaciones a nivel individual son analizadas por el equipo técnico y la Coordinadora General y, en base a su posible viabilidad, se trasladan a la Dirección Ejecutiva para valorar su implementación.
En cuanto al personal laboral, se realizan encuestas mensuales en las que pueden indicar su nivel de satisfacción hacia a su trabajo en la entidad. De forma paralela, se lleva a cabo un Protocolo de evaluación de desempeño por el que, mediante una entrevista individual a cada trabajador o trabajadora, se recogerá información sobre sus expectativas y sentimientos en el ámbito laboral.
El voluntariado, a su vez, cumplimenta cuestionarios de satisfacción en los que evalúan diferentes ítems relacionados con su desempeño en Fundación AMASOL y la atención recibida para ello.
Respecto a 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?

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

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 conocedores del funcionamiento de la entidad. Uno de los patronos es la propia Asociación de Madres Solas, que ha participado activamente en el proceso de cambio de forma jurídica.
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 incursos 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?

Expone y transmite activamente información de gestión y resultados de forma clara y accesible a los diferentes grupos de interés. En caso de no estar obligada, aplica voluntariamente la Ley 19/2013 de transparencia y se somete voluntariamente a auditoría anual de cuentas.

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.
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?

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

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 web de la entidad (https://www.amasol.es/) se mantiene actualizada y es una herramienta clave para la difusión donde, además de la puesta a disposición de los documentos antes referidos (memoria de actividades memoria económica y auditoría de cuentas), se publican otros documentos como el Plan de Igualdad 2023-2026, el Plan de Conciliación 2022-2023, el Plan de formación interna 2023, el Plan de Gestión de Voluntariado 2022-2023, el Plan de Formación de Voluntariado 2022-2023 y el Protocolo contra el Acoso Sexual.
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 tiene presencia en diversas Redes Sociales realizando, en 2022, 350 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, entre otras. Esta participación colectiva permite

dar a conocer nuestra actividad y realizar acciones conjuntas.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente.

11.1.- Información adicional

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?

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 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?

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

13.1. Información adicional

La Responsabilidad Social es un ámbito de gran interés para la entidad hace varios años por la idiosincrasia propia de la misma y por la firme convicción del Patronato de la Fundación, de la Dirección Ejecutiva y todo el personal contratado.
Se aplican principios de Responsabilidad Social tanto en nuestras intervenciones con grupos de interés como 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.
Además, 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.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan estratégico, situación general, tejido social y competencia, futuros requisitos legales, ?.

14.1. Información adicional

Se actualizan periódicamente los protocolos de la entidad por áreas y servicios, y se implementan de manera informal objetivos a corto y medio plazo e indicadores generales en determinados ámbitos en lo que respecta a Responsabilidad Social.
Está previsto finalizar el diseño de un Plan de Responsabilidad Social global y formalizado en el último trimestre de 2023.

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

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

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los organismos financiadores.

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?

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

17.1. Información adicional

Dado que la atención a nuestros/as clientes/usuarios se realiza de forma directa, se recepciona 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?

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

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

que permiten el análisis de la efectividad en los servicios llevados a cabo teniendo en cuenta la consecución de objetivos y la optimización de los recursos.
Asimismo, se realizan labores de investigación a través del trabajo en red con otras entidades nacionales para compartir buenas prácticas y analizar servicios que están funcionando en otros lugares de España y estudiar su posible implantación en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Calidad de los productos y servicios

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

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

19.1. Información adicional

En cuanto a la difusión de los proyectos y servicios que la entidad ofrece a las personas potencialmente beneficiarias, se dispone de un Plan de Comunicación que establece protocolos específicos en esta área.
Una persona responsable centraliza las acciones relativas a la publicación en redes sociales, listas de difusión de correo electrónico y mensajería instantánea, impresión de material físico (cartelería y dípticos informativos) y relación con los medios de comunicación. Con el objetivo de llegar a todo el colectivo de potenciales clientes, se hace uso de diversos canales y se cuenta con el apoyo de otras entidades como por ejemplo la Red de Entidades Aragonesas para la Inclusión Social con la difusión de su Boletín Informativo.
Además, Fundación AMASOL dispone de una página web en la que aparecen explicados los servicios y proyectos de forma explícita, poniendo una herramienta a disposición de cualquier persona que quiera acceder a los mismos o de profesionales que deseen realizar una derivación. Conscientes de la barrera que supone la brecha digital para parte de la población, el personal técnico de la entidad da apoyo personalizado en este tipo de trámites a las personas interesadas. Esta web se actualiza periódicamente con nuevos programas/servicios o variaciones en los existentes.

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

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

20.1. Información adicional

Se cuenta con sistemas de evaluación mediante encuestas anónimas o cuestionarios de valoración en todos los programas de la entidad. Cada programa implementado cuenta con indicadores específicos que miden la evaluación de producción e impacto a nivel cuantitativo y cualitativo mediante la aplicación de metodologías definidas, así como un análisis de expectativas y requisitos de las partes interesadas, y los riesgos y oportunidades del programa. Para la evaluación de indicadores se cuenta con la Base de Datos Puzle, herramienta en la que se registran y sistematizan todos los datos, y que ofrece informes cuantitativos y cualitativos de los servicios que ofrece la Fundación

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

Transparencia 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

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?

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

22.1. Información adicional

Mensualmente se hace llegar a todo el personal laboral de la entidad una encuesta de satisfacción para que, de forma anónima, valoren en qué grado del 1 al 10 recomendarían a alguien trabajar en Fundación AMASOL e indiquen sugerencias de mejora. El resultado obtenido mediante estas encuestas se da a conocer a toda la plantilla.
En momentos clave a lo largo del año, se realiza una evaluación de desempeño de las personas empleadas. En la misma, se incluye una entrevista individual en la que los/as trabajores/as pueden expresar sus expectativas y sentimientos hacia la entidad y su puesto de trabajo.
Por su parte, el personal voluntario cumplimenta de forma periódica cuestionarios de satisfacción en lo que pueden hacer propuestas de mejora. En el Plan de Gestión de Voluntariado 2022-2023 en la fase de evaluación se tienen en cuenta la recogida del grado de satisfacción de voluntariado sobre cada sesión formativa y anualmente sobre diferentes aspectos relacionados con la gestión desde el Programa de Voluntariado en general.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

23.1. Información adicional.

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, disponible en www.amasol.es, que garantiza 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?

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

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

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?

La organización cuenta con un modelo de evaluación de desempeño que incluye el desarrollo de las personas en base a competencias.

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/trabajadora 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?

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

27.1. Información adicional.

Fundación AMASOL cuenta con la compañía Quirón como proveedor, gracias a la que se cumple la normativa legal de prevención de riesgos laborales del personal laboral de la entidad. Toda persona nueva empleada realiza un reconocimiento médico para asegurar la idoneidad de su salud para el puesto asignado. También, dentro de las obligaciones como empresa, se ofrece formación en salud laboral a los/as trabajadores/as. Por otra parte, con una periodicidad anual, nuestro servicio de prevención realiza una auditoría interna para asegurar la idoneidad de las instalaciones de la entidad y valorar las mejoras a realizar.
Por tanto, Fundación AMASOL se mantiene actualizada respecto a las recomendaciones en materia de salud laboral, como en 2020 que se diseñó un Protocolo COVID interno para el personal de la entidad con las recomendaciones de Quirón y del Ministerio de Sanidad, llevando a cabo la importante tarea de actualización y divulgación de las recomendaciones sanitarias y la equipación con medios de protección individual para conseguir minimizar los riesgos de contagio. Asimismo, se adaptó la metodología de trabajo y de atención a las personas beneficiarias de la entidad para priorizar la salud del personal laboral, el voluntariado y los/as usuarios/as, poniendo en marcha acciones telemáticas y suspendiendo servicios que supusieran un alto riesgo de contagio.
Asimismo, Fundación AMASOL promueve otras actividades de promoción de la salud para su plantilla, como actividades culturales, deportivas y medioambientales en las que también pueden participar los familiares de los/as trabajadores/as y las personas usuarias de la entidad.
Por último, destacar que se han incorporado nuevas formas de trabajo en 2023 que contribuyen al bienestar del personal de Fundación AMASOL, realizando un 20% de la jornada laboral en modalidad de teletrabajo y estableciendo una jornada reducida los viernes y en periodo estival.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

28.1. Información adicional.

El principal criterio para la selección de proveedores en la actualidad es la relación calidad/precio de los productos adquiridos, solicitando un mínimo de tres presupuestos para poder hacer una comparativa. Otros criterios relevantes que se tienen en cuenta son la atención prestada por el servicio y su eficiencia. Además, Fundación AMASOL prioriza los pequeños comercios de proximidad, ya que por un lado contribuye al desarrollo local y por otro minimiza los intermediarios constituyendo un valor añadido para el sostenimiento medioambiental. Por último, señalar que en la selección de proveedores se da preferencia a empresas de Economía Social como Tiebel en Zaragoza o el Grupo Tervalis en Teruel.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

29.1. Información adicional.

Se valora en primer lugar el precio y la antigüedad del proveedor para tener contrastada su fiabilidad. Se solicitan referencia de si han trabajado con otras entidades del tercer sector, y ante diferentes alternativas se eligen proveedores que cumplan requisitos de Economía Social y lleven a cabo prácticas comerciales éticas, valorando que dispongan del Sello de Responsabilidad Social. Otro factor relevante es el criterio medioambiental de la actividad, priorizando la compra de productos que generen el mínimo residuo posible como papel reciclado, tóner de máxima capacidad, iluminación led, etc. Otro de nuestros principios para la elección de los proveedores informáticos es el cumplimiento de la legalidad con el uso de licencias de software que asegure la protección de los datos.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Sin respuesta

30.1. Información adicional.

Sin respuesta

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

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

Sin respuesta

31.1. Información adicional.

Sin respuesta

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?

Sin respuesta

32.1. Información adicional

Sin respuesta

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?

Sin respuesta

33.1. Información adicional

Sin respuesta

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

34.1. Información adicional.

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 Fundación AMASOL tiene establecido un acuerdo de buenas prácticas medioambientales con el objetivo de disminuir el impacto ambiental negativo de nuestra entidad y atenuar la presión ambiental, aplicando en todos los proyectos implementados acciones medioambientales. La entidad ha implantado un Sistema de Gestión Residual y, en el último año, ha mejorado la gestión de los materiales y residuos peligrosos y ha identificado los objetivos de mejora para disminuir la huella ambiental de su actividad. Además, se han revisado periódicamente los consumos y los aislamientos térmicos en equipos de frío y calor, aunado los esfuerzos de todo el personal para hacer un uso más eficiente de la energía.

Compromiso frente al cambio climático

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

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

35.1. Información adicional.

En el último año, Fundación AMASOL ha llevado a cabo diversas actuaciones que se exponen a continuación:
? Señalización y puesta a disposición de contenedores para reciclaje de residuos en las sedes donde se realiza la intervención.
? Sistemas integrados de gestión de residuos como el papel o pilas con traslado a los contenedores indicados, o residuos electrónicos con traslado al Punto Limpio.
? Digitalización de la documentación, fomentando la reducción de uso y consumo de papel.
? Estrategias de distribución de jornada laboral para la mayor eficiencia energética y reducción del uso de calefacción.
? Adecuación de la temperatura ambiente de las sedes con regulación en verano a 25 grados y en invierno a 19 grados.
? Gestiones de mantenimiento en la sede central para un mejor aislamiento térmico, mejora del funcionamiento del aire acondicionado e inversión en paneles de luz led.
? Distribución de información actualizada para el personal laboral y el voluntariado de la entidad sobre los acuerdos y medidas tomadas por el órgano directivo en materia medioambiental, mediante sesiones formativas y envío de circulares.

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

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.
- Digitalización: 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.

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

El personal laboral y el voluntariado de la entidad reciben información actualizada sobre los acuerdos y medidas tomadas por el órgano directivo en materia medioambiental, mediante sesiones formativas y envío de circulares.
Durante los años 2022 se han establecido un Protocolo de Eficiencia Energética qe fue expuesto y distribuido a toda la plantilla. Asimismo, se ha continuado contando con señalamientos estratégicos con directrices para un uso eficiente de los recursos en las instalaciones de la entidad (servicios, interruptores, papeleras de reciclaje, impresora, calefacción y aire acondicionado, etc.) dirigidos a todas las personas que hacen uso de los recursos (agua, luz, papel etc.).

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

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

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

9

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Sin duda un punto fuerte de Fundación AMASOL es su especialización y la implantación de sus servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón. Esto, unido a la gran valía y profesionalidad del capital humano de la entidad, ha conllevado un crecimiento sostenido y sólido de la entidad en los últimos años. Además, Fundación AMASOL se caracteriza por llevar a cabo un estilo de liderazgo femenino que destaca por su carácter dinámico, motivador y democrático, generando un clima positivo que favorece la cohesión del equipo y el desarrollo profesional de todas las personas que conforman la entidad.

Durante los dos últimos años el avance ha sido exponencial gracias al compromiso del equipo de trabajo y del Patronato en la mejora de la calidad, con la renovación del Sello RSA y del Certificado AENOR que avala el Sistema de Gestión de Calidad según la norma ISO 9001 obtenido en 2021.
En 2021 se ampliaron además las sedes de la entidad con la apertura de la oficina de Teruel, deslocalizando los servicios a las capitales de las tres provincias aragonesas y manteniendo la implantación de los mismos en el ámbito rural (Comarca Bajo Aragón de Teruel).
Se ha continuado perfeccionando la Base de Datos de la entidad (Puzle) como herramienta de registro y sistematización que permite unificar la evaluación de indicadores y resultados obtenidos. Asimismo, en el último trimestre de 2022 se ha implantado un sistema VPN que facilita la coordinación telemática con todas las sedes, desde donde se puede acceder al servidor de Fundación AMASOL ubicado en la sede central en Zaragoza.
En 2022 se continuó con el firme compromiso de formalizar por escrito todas las acciones que se acometían, por medio de la elaboración y actualización de protocolos en los que se incluyen nuevas medidas en beneficio de la sociedad. Además, se implantó la metodología de evaluación de desempeño para el desarrollo del personal laboral y, en materia medioambiental, se ha creado un plan de mejoras de eficiencia energética para reducir el consumo de luz en la sede central de Fundación AMASOL.
Se ha cumplido en 2022 el objetivo principal de la entidad de hacer el tránsito a Fundación, realizando la subrogación progresiva y organizada de todos los bienes de la Asociación hasta su extinción. De esta forma, se ha consolidado el funcionamiento de la entidad con la nueva forma jurídica de Fundación. Se ha continuado participando en los órganos públicos y las plataformas de trabajo en red de las que se formaba parte, incorporándose al Consejo Aragonés de Servicios Sociales en representación del Área de Mujer, a la Asociación Española de Fundaciones, a la Junta Arbitral de Consumo y al Foro Municipal de Mujeres de Huesca.
En 2023 se ha renovado la imagen completa de la página web de la entidad, con un diseño más visual y una navegación más sencilla e intuitiva, respondiendo a las necesidades de personas usuarias de los servicios y de los financiadores.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Durante el año 2024, Fundación AMASOL desea implantar nuevos proyectos que responden a necesidades detectadas en el colectivo de atención en materia de conciliación y vivienda especialmente, ya que hasta el momento los recursos públicos y privados existentes no han podido atender de forma satisfactoria las demandas de las familias más vulnerables.
Por otro lado, Fundación AMASOL continúa con la firme intención de poner en marcha mecanismos que permitan generar ingresos propios que aseguren disponer de los recursos de cofinanciación exigidos por las diferentes convocatorias de subvenciones públicas y hacer frente a gastos no subvencionables. Asimismo, la entidad busca ampliar los recursos financieros derivados de los Fondos Sociales Europeos y Fondos Sociales Europeos Plus.
En cuanto a la digitalización de los procesos, Fundación AMASOL va a lanzar a finales de 2023 una aplicación móvil que facilite la calendarización de citas y otras acciones propias de los servicios que se ofrecen, y un Canal de Youtube para la difusión de píldoras formativas.
Además, está previsto elaborar un Plan de Infancia y actualizar los Planes existentes que

se renovarán para 2024.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.