



PIERRES

Asociación de personas con diversidad funcional

Plan de
Responsabilidad
Social
Corporativa

INDICE

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**
 - 2.1 Dimensionalidad y principios de la RSC**
- 3. DIAGNÓSTICO DE LA REALIDAD, ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.**
- 4. CÓDIGO DE CONDUCTA.**
- 5. OBJETIVOS Y ÁMBITOS DE DESARROLLO DEL RSC EN LA ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL “PIERRES”**

Dimensión interna

5.1 Buen Gobierno y transparencia

5.2 Calidad e innovación

5.3 Grupos de interés

5.3.1 Soci@s y usuari@s

5.3.2 Recursos humanos profesionales y voluntari@s

5.3.3 Personas/entidades/empresas y organismos financiadores

5.3.4 Proveedores

5.3.5 Profesionales/servicios con los que nos coordinamos y comunidad en general.

Dimensión externa

5.4 Sostenibilidad, medio ambiente y compromiso con la comunidad

5.5 Responsabilidad Social colaborativa como un nuevo marco de relaciones,

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN RSC

1. Introducción:

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional “Pierres” lleva más de treinta años trabajando por la promoción y *mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, favoreciendo su participación y su autonomía, así como su plena inclusión social*. En este tiempo los cambios acontecidos a nivel contextual, se han reflejado en el espacio de la discapacidad a muchos niveles, desde la visibilización, denominación y consideración del colectivo, a la promoción de sus derechos más básicos o el desarrollo de múltiples servicios de atención, promoción y acompañamiento; los cuales han posibilitado que las personas con diversidad funcional puedan vivir de manera mucho más plena, autónoma e inclusiva.

Es en este espacio donde la Asociación ha desarrollado su trabajo en base a las necesidades detectadas, favoreciendo la creación y el desarrollo de recursos esenciales para la discapacidad en el área rural y promoviendo así el arraigo de estas personas a la misma. En este tiempo también ha habido una evolución en lo referente a la gestión de la entidad, caracterizándose en la actualidad por un compromiso claro con la calidad de los servicios que ofrece, mostrando a su vez su capacidad de adaptación a las condiciones a las que se va enfrentando como organización no lucrativa. Esta evolución ha venido condicionada, tanto por interés propio como por la exigencia de las entidades financiadoras, de las que se depende para dotar de viabilidad y la estabilidad los proyectos que se desarrollan actualmente.

Señalar que este compromiso por la gestión transparente se ha consolidado estos últimos años como garantía de calidad de los servicios, no sólo en su desarrollo sino también en la manera que se recogen, plasman y evalúan cada uno de los procesos. Todo esto, para una entidad pequeña como la nuestra, ha supuesto un gran reto y ha servido para profundizar en dinámicas de reflexión y participación muy valiosas; ampliando el nivel de conciencia en relación a un compromiso social y comunitario que aunque ya estaba establecido, era todavía insuficiente.

En este tiempo la entidad ha adquirido compromisos claros plasmados en planes esenciales como son el Plan Estratégico, el Plan de Igualdad o el Plan de Voluntariado. A su vez ha desarrollado estrategias de visibilización, comunicación y transparencia a todos los niveles, principalmente a través de medios de comunicación digital como es la página web donde toda esta documentación se encuentra publicada. A su vez la Asociación “Pierres” ha expuesto de manera clara su misión, visión y valores, promoviendo la innovación, el seguimiento y la evaluación continua en los diferentes servicios, facilitando una cultura corporativa donde la participación, el consenso, la conciliación y el trabajo en equipo, generan un clima laboral amable y solidario.

Es a partir de aquí donde nace el presente Plan de Responsabilidad Social Corporativa, como propuesta que refuerza de manera clara nuestro compromiso social. Como entidad, aunque nuestro primer y principal servicio es para con las personas con diversidad funcional, estamos convencid@s de que promover acciones y valores de solidaridad, responsabilidad y cuidado a nivel más amplio, nos enriquece como personas y como colectivo. Queremos por ello, seguir apostando por generar espacios de participación activa, de ética y coherencia en el trabajo, de coordinación y fortalecimiento del tejido social cooperativo, de consumo responsable y tantos otros que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que trabajamos.

Confiamos sembrar semillas fértiles y duraderas, y entre tod@s construir la sociedad que deseamos.

2. Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Vivimos en una sociedad en constante cambio, el cual se ha visto acentuado especialmente en este último siglo: la globalización, las nuevas tecnologías, la digitalización, la automatización... se han acompañado de la ampliación de nuestro nivel de conciencia sobre la interconexión y la interdependencia existente no sólo a nivel de comunidades o países, sino a nivel planetario. Es en este contexto, que movimientos ciudadanos y ONG'S inician actos de sensibilización y reivindicación que ponen el foco en las graves consecuencias de una globalización y un sistema empresarial/corporativo que sólo contabiliza los beneficios económicos, con escasa o nula consideración del impacto social y medioambiental que esto conlleva.

La influencia de estos movimientos se refleja a nivel político a principios del siglo XXI donde la Unión Europea se plantea el objetivo de que el desarrollo económico en Europa debe ser compatible con una mayor sostenibilidad ambiental y una mayor cohesión social.

Este enfoque que nace con un propósito claro para el mundo empresarial, no sería tan reciente (el término Responsabilidad Social Empresarial fue acuñado en los años cincuenta ⁽¹⁾, ya que se empezó a impulsar en grandes corporaciones a través Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (formado por más de doscientas grandes empresas), que han definido la RSC como “el compromiso continuo por parte de las empresas a comportarse de forma ética y contribuir al desarrollo económico sostenible, al tiempo que se mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como de la comunidad local y a sociedad en general”.

Es en este contexto donde la RSC comienza su expansión, especialmente dentro del mundo empresarial, donde se valora la necesidad de cambiar planteamientos y profundizar en las relaciones con los “grupos de interés”: clientes, accionistas, trabajadores/as, proveedores y las comunidades en las que están establecidas. A través de estos compromisos, las empresas han sumado valor añadido, un valor tan importante como la mejora en la consideración/valoración social de sus actuaciones.

Por otro lado, esta expansión también ha ido calando en las administraciones públicas, que se han visto afectadas por este conjunto de cambios, modificando prácticas en su propia gestión y reconociendo la Responsabilidad Social y la transparencia como una herramienta necesaria que hay que promover tanto a nivel interno como externo.

1.-El concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) fue tratado por primera vez por el economista Howard R. Bowen en su obra "Social Responsibilities of the Businessmen" donde cuestiona a las empresas la responsabilidad de devolver a la sociedad lo que esta les facilitó.

En cuanto al Tercer Sector, en el que nos encontramos las organizaciones no lucrativas, aunque se entiende que la transparencia, el compromiso y la responsabilidad social estarían ya integrados, se ha visto necesario y conveniente incorporar el modelo de Responsabilidad Social Corporativa como refuerzo a la visibilización de la ética de su trabajo, la promoción de la participación, la coherencia entre sus acciones y valores, así como en el desarrollo de una gestión de calidad, que ahonden en la credibilidad y la legitimidad del trabajo que realizan.

Finalmente hoy en día se incorpora en la RSC a los ciudadanos en general, reconociendo su papel relevante como actores de la sociedad global, como agentes con sus propios valores, informados y con capacidad de influencia como consumidores, accionistas, empleados, voluntari@s, usuari@s de servicios... en las decisiones que les afectan; reconociendo su potencial como promotores de cambio a través su propia implicación y participación en los procesos asociados.

2.1 Dimensionalidad y principios de la RSC

Dentro del mundo empresarial la RSC cuenta con una doble dimensión, que también sería aplicable a organizaciones no lucrativas:

- Dimensión interna: que incluye prácticas responsables socialmente que influyan positivamente sobre los trabajadores, como la salud laboral o la conciliación familiar, así como el compromiso con prácticas respetuosas con el medioambiente.
- Dimensión externa: se centra en la mejora del entorno comunitario en el que se asienta la empresa para colaborar en su desarrollo, promocionar una buena relación e imagen con los clientes y poder ofrecer de modo ético y ecológico los bienes y servicios, contribuyendo así a la mejora de problemas sociales y medioambientales a nivel más amplio.

A su vez se establecen principios básicos intrínsecos al desarrollo de la RSC, que incluyen valores de justicia, igualdad (de derechos, obligaciones y oportunidades), sostenibilidad social y preservación del medio ambiente. La base de estos principios sería:

1. Respeto por las legislaciones vigentes
2. Aplicación a nivel global y transversal
3. Ética y coherencia en las actuaciones
4. Gestión permanente del impacto social
5. Satisfacción de necesidades y expectativas

En este contexto, las ONG's tienen una doble misión, primero ejemplificar el compromiso con buen gobierno, transparencia y gestión de calidad. Segundo servir de canal y facilitar a las empresas el ejercicio de su compromiso con su entorno y comunidad. Señalar sin embargo, que éstas han tenido que ir adaptando una metodología dirigida a empresas a su propia realidad, con sus condiciones específicas de trabajo. En este sentido, la Asociación de Personas con Diversidad Funcional "Pierres" recoge todas estas variables para la elaboración y desarrollo del presente Plan de Responsabilidad Social Corporativa.

3. Diagnóstico de la realidad/Punto de partida (De donde partimos)

La Asociación de Personas con Diversidad Funcional "Pierres", nace en la Comarca de Tarazona y el Moncayo, siendo esta comarca su ámbito de actuación, aunque también se ha atendido en este tiempo a personas que han requerido el servicio y que viven en comarcas colindantes como son Borja o Ágreda.

La Asociación es una entidad social sin ánimo de lucro con personalidad jurídica cuyo marco normativo se encuentra legislado en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho

de Asociación. La Asociación funciona de manera democrática respondiendo a los propios estatutos y aquellos acuerdos internos aprobados en este tiempo, en coherencia con la misión y objetivos de la misma.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES. La Asociación tiene definida su misión, visión y valores los cuales son altamente coherentes con el trabajo desarrollado por la misma, estando enfocados en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad, su inclusión y la promoción de su autonomía. A su vez se rige por principios de buen gobierno, transparencia, visión integral de la persona, complementariedad y trabajo en red, innovación social y corresponsabilidad entre otros, todos ellos presentes en sus objetivos y acciones más cotidianas.

COMPOSICIÓN: La Asociación está formada por personas con discapacidad, familiares y personas sensibilizadas con el mundo de la diversidad funcional. En la actualidad se cuenta con 378 soci@s, de los cuales 125 son usuarios habituales de los servicios que proporcionamos. El perfil de los usuarios es bastante heterogéneo ya que se atiende a todas las franjas de edad, trabajando con todo tipo de discapacidad, con la diversidad, la riqueza y el reto que esto también supone. La estructura de gestión y representación de la Asociación queda definida por el propio modelo de gestión de entidades sin ánimo de lucro, conformándose por una Junta Directiva que es elegida cada cuatro años en Asamblea General Extraordinaria, los componentes actuales se recogen en los siguientes cargos:

1. Presidenta
2. Vicepresidenta
3. Tesorero
4. Secretaria
5. Siete vocales

Las funciones de cada uno de los miembros estarían recogidas en los estatutos de la Asociación, concretándose más ampliamente en el documento de “Descripción de los puestos de responsabilidad” enmarcado en el Plan de Igualdad de la Asociación. La forma de dirección también quedaría reflejada en el “Documento de cultura corporativa y compromiso organizacional”, donde se defiende “una estructura organizativa abierta y participativa, con liderazgos positivos en los diferentes frentes, comprometidos con la calidad que implica a las personas, transmite confianza y sabe comunicar” y continúa “aunque existen jerarquías desde los puestos de responsabilidad se favorece la cohesión y el trabajo en equipo, con un clima horizontal en la toma de decisiones, promoviendo que estas sean participativas y consensuadas en la medida de lo posible”.

Esta visión se aplica tanto dentro de la Junta Directiva como en las relaciones de esta con el equipo de trabajadores, donde a su vez existe la figura de Coordinación; que sería quien ejercería la tarea de supervisión directa sobre los profesionales que desarrollan los servicios del programa. En este sentido, el equipo de trabajadores/as (compuesto por profesionales que trabajan en las áreas educativa, social, sanitaria y administrativa) cuenta con plena autonomía en el desarrollo de sus funciones y la gestión de sus respectivas áreas. Señalar que las relaciones entre profesionales están basadas en la cooperación, la comunicación y el respeto.

AMBITO DE ACTUACIÓN E IMPACTO SOCIAL. La Asociación lleva quince años implementando y desarrollando el programa de “Atención integral a personas con diversidad funcional y sus familias” donde se enmarca el proyecto concreto de “La promoción de la autonomía personal, el desarrollo y la inclusión plenas de las personas con diversidad funcional”.

Este proyecto es el que da sentido a la Asociación actualmente y aglutina diversas acciones y servicios enfocados al pleno desarrollo y la mejora de la calidad de vida de las personas con diversidad funcional de nuestra comarca, apoyo a cuidadores y familias, servicios de prevención y promoción de la salud, trabajo de sensibilización e inclusión, promoción de la autonomía y participación, de reducción de barreras arquitectónicas y sociales. Este proyecto recoge actuaciones del ámbito sanitario, educacional, psicosocial y comunitario, trabajando con todas las franjas de edad y adaptando los objetivos a las necesidades de los diferentes usuari@s.

Respecto al impacto del programa señalar que durante estos últimos años se ha atendido anualmente una media de 125 personas (entre niñ@s y adult@s) de manera habitual en los diferentes servicios, sin contar otras atenciones más puntuales como las realizadas dentro del espacio de información, orientación y acompañamiento. Los avances en estas personas puede reflejarse a varios niveles sea físico, como pueda ser el aumento de la movilidad o la disminución del dolor; cognitivo: (especialmente en el trabajo con niñ@s) reforzando y avanzando en aprendizajes escolares; emocional, como la mejor identificación/expresión de emociones y/o relacional, desarrollando habilidades sociales y de comunicación básicas.

Además se trabaja directamente con familias y con en el entorno comunitario; coordinándonos con profesionales y servicios públicos y privados, trabajando en red y sensibilizando entorno temas relacionados con la discapacidad como son la eliminación de barreras arquitectónicas y estereotipos sociales. En este sentido la visibilización del trabajo y la puesta en valor de las personas para las que trabajamos ha fomentado valores sociales de solidaridad y respeto por la diferencia más amplios.

También contamos con el impacto de género trabajando en el trato de igualdad y equilibrio entre hombres y mujeres. Señalar que el número de mujeres es mayor, tanto en los espacios de representación, como profesionales y usuari@s. El género femenino sigue siendo predominante especialmente en los espacios de crecimiento personal y los relacionados con el cuidado; siendo por ello mujeres, quienes más manifiestan su sobrecarga nivel físico y emocional, enfocando por ello acciones y formaciones que favorezcan el desarrollo de su autoestima y “autocuidado”. Precisamente por esta descompensación, se trabaja también para dar valor a las tareas de cuidado e implicación dentro del género masculino, tanto dentro como fuera de la Asociación.

Otro aspecto a señalar sería la innovación; en este caso el impacto no sería tan tecnológico como humanista ya que la mirada que promovemos aborda la integralidad de la persona, superando el asistencialismo y respondiendo a parámetros de desarrollo y realización personal. Para ello se abordan diferentes niveles (físico, mental, emocional, relacional), promoviendo especialmente los procesos de autonomía, resiliencia y realización de la propia persona. Además se utilizan instrumentos y enfoques terapéuticos novedosos y que vienen demostrando su eficacia a un nivel más amplio como son la Terapia Asistida con Caballos (Equinoterapia) y el desarrollo de la conciencia corporal y la Atención Plena a través de Mindfulness.

Finalmente recoger el impacto ambiental de la actividad desarrollada: al ser una entidad pequeña este impacto sería bajo, cuidando todos los factores con los que se puede contribuir a un desarrollo más sostenible. Nombrar dentro de la práctica cotidiana: la reutilización y el reciclaje, el consumo de productos reciclados (papel, cartuchos de tinta,..), utilización de productos ecológicos de limpieza, ahorro energético y utilización de bombillas de bajo consumo, entre otras. También se realizan actividades de sensibilización entre jóvenes y usuari@s, apoyando como Asociación a otras entidades que realizan actividades relacionadas con el cuidado del medio ambiente, participando siempre que es posible las mismas.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: para valorar y recoger el impacto de actividades y servicios desarrollados, se realizan acciones de seguimiento y evaluación continuas. Esta parte del trabajo resulta esencial ya que permite ir valorando el propio proceso desarrollado, reconociendo aciertos y avances, así como detectando posibles problemas o dificultades; para de esta manera poder rectificar los puntos débiles y consolidar los fuertes. Esta evaluación se realiza a varios niveles: individual (con cada uno de los procesos desarrollados) o grupal (en el trabajo en grupo); incluyendo la visión de l@s profesionales, junto con la participación de las personas interesadas y la supervisión de la Junta Directiva responsable. Este trabajo de evaluación se muestra en las diferentes Memorias, las cuales son de acceso abierto y pueden consultarse en la página web.

Como Asociación también se han ido implementando procesos de revisión de la propia dinámica de la entidad a través de procesos de reflexión que han llevado a la elaboración de documentación de referencia esencial como el Plan Estratégico o el Plan de Igualdad, los cuales disponen de su propia comisión de seguimiento. Anualmente también se realiza una revisión en materia de gestión de la entidad, la cual es necesaria para la renovación del Sello de Responsabilidad Social Corporativa acreditado por el Gobierno de Aragón, el cual se ha reconocido a la Asociación desde el año 2019. Este Sello sería el referente de actuaciones en gestión de calidad y excelencia, en las que todavía se ha de incidir, mejorar y/o profundizar.

MODELO FINANCIACION Y CAPITAL SOCIAL. El modelo de financiación de la Asociación es un modelo mixto y diversificado, con el que se está alcanzando estabilidad presupuestaria a través de la combinación de las siguientes las fuentes:

- Subvenciones de entidades públicas: locales, provinciales y autonómicas (DPZ, IASS, IRPF)
- Subvenciones de entidades privadas: ya sean fundaciones sociales (Fundación ONCE) o procedentes de banca (Fundación La Caixa, Fundación Ibercaja)
- Convenios: en este caso con el Ayuntamiento de Tarazona.
- Cuotas anuales de soci@s
- Copago y aportaciones de usuarios por el uso de servicios.
- Donaciones particulares y colectivas.
- Actividades de Crowdfunding.

Esta estabilidad es fundamental y forma parte del actual Plan Estratégico, lo cual permite asegurar que el programa que se desarrolla siga adelante. Señalar que al ser una Asociación pequeña se mueve un capital limitado, el cual estaría asociado principalmente dicho programa. El sistema de gestión de la entidad es sencillo, basado en la responsabilidad, la confianza y la transparencia; se mantiene un registro de los movimientos, elaborando la documentación necesaria (ingresos

obtenidos, justificación del gasto...) donde se plasman las entradas y salidas, elaborando finalmente el Balance de Cuentas Anual. Este Balance se presenta a l@s soci@s en el primer semestre del año a través de la Asamblea General Ordinaria, y se encuentra siempre publicado en la página web.

DAFO de la entidad: tomando como referencia el DAFO desarrollado para el Plan Estratégico, y ajustándolo al momento actual, la Asociación cuenta con los siguientes retos a nivel interno y externo:

DAFO	NEGATIVO	POSITIVO
------	----------	----------

<p>INTERNO</p>	<p>DEBILIDADES</p> <p>Falta de disponibilidad (tiempo y dedicación) de parte de los representantes de la Junta de cara a asumir responsabilidades dentro de la misma.</p> <p>Sensación de falta de recursos personales de cara a una gestión de calidad cada vez más demandante.</p> <p>Elevada delegación de decisiones en el equipo de trabajo.</p> <p>Baja implicación (por iniciativa propia y de manera autónoma) en procesos participativos por parte de usuari@s</p>	<p>FORTALEZAS</p> <p>Confianza plena en el equipo de trabajo que desarrolla el proyecto.</p> <p>Buena comunicación, capacidad de trabajo en equipo, visión afín, voluntad de consenso entre los órganos de responsabilidad y en el equipo de trabajo. Compromiso y responsabilidad con la misión y trabajo de la Asociación.</p> <p>Conocimiento de la realidad comunitaria, sensibilidad, actitud cercana, que permite una alta satisfacción por parte de l@s usuari@s por los servicios. Incremento de participación en los procesos, cuando se incentiva y da acompañamiento.</p>
<p>EXTERNO</p>	<p>AMENAZAS</p> <p>Financiación para el Programa de actividades no garantizada.</p> <p>Exigencia cada vez mayor de estándares de calidad que suponen un trabajo de recogida de información muy amplio en detrimento del tiempo para atención directa.</p> <p>Competencia en la financiación con entidades muchos más grandes y con mayor capacidad de visibilización.</p> <p>Inestabilidad e incertidumbre a nivel global.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>Mayor visibilidad y valoración, reconocimiento... del colectivo de personas con diversidad funcional y del trabajo que las distintas entidades desarrollamos.</p> <p>A nivel local, alta valoración del trabajo realizado; ser una entidad arraigada en el entorno, pertenecer, conocer de primera mano, posibilita establecer relaciones cercanas y de confianza.</p> <p>Amplio trabajo en red, coordinación con otros profesionales, colectivos y entidades.</p>

4. Código de Conducta

El marco de referencia a nivel ético de la Asociación quedaría recogido en el Código de Conducta de la entidad aprobado en 2022, donde se recogen principios y valores, así como conductas y comportamientos positivos defendidos por la asociación. Señalar que la aplicación de este Código no prevalece sobre las disposiciones legales; más bien, pretende una excelencia mayor que toma como base la dignidad inherente en el ser humano, el respeto mutuo entre todas las personas y los valores de inclusión y solidaridad con los colectivos más vulnerables, especialmente con las personas con diversidad funcional con las que trabajamos. Como es lógico, el Código no puede contemplar todas las situaciones que pueden surgir, pero establece unas pautas mínimas que permiten orientar a las personas implicadas en la entidad en sus actuaciones.

Este Código, que se encuentra publicado en la página web en formato extenso y en formato fácil lectura, recoge a su vez actuaciones a nivel interno y externo:



Nivel interno: para la Asociación “Pierres” las personas son siempre prioridad, defendiendo y cuidando especialmente los derechos de las personas con diversidad funcional. La Asociación a su vez se compromete con los derechos sociales y laborales, facilitando unas relaciones internas basadas en el respeto, la comunicación y la confianza. Por ello las acciones que se recogen en el Código responden a las siguientes:

- 1. RESPETO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:** el código se fundamenta en el respeto entre las personas, la defensa de su dignidad y la igualdad de derechos.
- 2. DEFENSA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:** compartiendo la visión de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 3. DIVERSIDAD Y VISIÓN INTEGRAL DEL SER HUMANO:** entendiendo que cada persona es un ser único, que integra diferentes áreas esenciales para su desarrollo (física, emocional, relacional...), englobando también en este espacio el contexto/comunidad en el que habita.
- 4. DERECHO A LA INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD:** se defiende claramente el derecho a la intimidad y la confidencialidad como derechos fundamentales de todo ser humano.
- 5. CONCILIACION Y DERECHOS LABORALES:** existe un compromiso claro por conciliar los objetivos vitales de la persona, además de su responsabilidad laboral ya que supone sumar energía, motivación y estabilidad en los puestos de trabajo. Así mismo es importante cuidar la calidad de la contratación, cumplir con los convenios y atender a la prevención de riesgos laborales.
- 6. INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO:** La gestión de la Asociación es una tarea que ha de desarrollarse de manera responsable, íntegra (honrada) y comprometida. Estos valores se aplicarían también en su relación con el entorno social y comunitario.
- 7. INNOVACIÓN Y CALIDAD:** La Asociación está muy comprometida con la calidad, facilitando la formación y evaluación continuas para mejorar en el trabajo.

Nivel externo: La Asociación trabaja desde la cercanía a las personas y pone especial cuidado en sus relaciones con el entorno comunitario: profesionales del ámbito social, educativo y sanitario, proveedores, administraciones públicas y entidades financiadoras, y como no, ciudadanía en general. Como principio damos valor a las relaciones sociales basadas en la cooperación, la cercanía y la confianza.

- 1. BUEN GOBIERNO Y TRANSPARENCIA:** La Asociación Pierres considera estos principios pilares en los que se apoya toda la gestión de la entidad.
- 2. INDEPENDENCIA y DEMOCRACIA.** La Asociación Pierres es independiente y neutral respecto a cualquier poder público o privado. Así mismo cuida que sus relaciones sean dialogantes y democráticas tanto dentro como fuera.
- 3. COMPLEMENTAREIDAD Y TRABAJO RED:** se promueve una relación fluida y constante con todas aquellas entidades públicas y privadas que trabajan en el entorno para favorecer sinergias y fortalecer el tejido social cooperativo, mejorando de esta manera la calidad de la atención a las personas con las que trabajamos.
- 4. SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE VALORES.** Este espacio se cuida especialmente desde la Asociación, promoviendo acciones que acercan unas personas a otras. Trabajamos por la inclusión desde la normalización, invitando a reconocer la dignidad inherente en cada individuo, respetando la diversidad y promoviendo relaciones empáticas y cooperativas.

La aplicación del Código de Conducta sería de obligado cumplimiento para:

- Las personas que pertenecen a los órganos de Gobierno de la “Asociación Pierres”, Junta Directiva.
- El equipo de trabajadores de la Asociación, incluyendo trabajadores/as contratad@s y voluntari@s.

Así mismo se puede extender a cualquier persona que participe en la Asociación, incluyendo también condiciones para las personas, grupos y entidades con las que nos relacionamos.

5. Objetivos y ámbitos de desarrollo del RSC en la Asociación de Personas con Diversidad Funcional “Pierres”.

Como objetivos del presente Plan estarían:

- Analizar y recoger las acciones ya existentes dentro de la Asociación en relación a la Responsabilidad Social Corporativa, así como detectar aquellas áreas en las que es necesario desarrollar iniciativas específicas, para cumplir la triple dimensión de la responsabilidad social: económica, social y medioambiental.

- Aplicar en la organización, funcionamiento y procesos de la Asociación de Personas con Diversidad Funcional “Pierres” los principios y políticas de RSC: buen gobierno, la transparencia, calidad e innovación, relación con grupos de interés, sostenibilidad y medio ambiente.

Estos objetivos van a desarrollarse a través de las siguientes áreas de intervención, las cuales dispondrán de sus propios objetivos, variables a considerar y acciones a desarrollar:

DIMENSIÓN INTERNA

En este espacio se va a promover un mayor perfeccionamiento de los fundamentos y prácticas de actuación y buen gobierno, con un diseño de intervención que valore las peculiaridades nuestra organización, que genere motivación entre las personas implicadas y sea capaz de transmitir los objetivos e impactos generados a un nivel más amplio. Todo ello desde un trabajo de calidad, innovador, efectivo y sostenible.

5.1 Buen gobierno y transparencia

Este principio está recogido de manera clara y específica en nuestros valores, con un alto compromiso y un trabajo ya avanzado (acciones existentes), desarrollando metas, objetivos y actuaciones que se dirigen claramente hacia este fin. La aprobación, implantación y el seguimiento del presente Plan supone dotar de una mayor firmeza y compromiso en relación a este requisito, promoviéndose su consolidación claramente.

Acciones ya existentes: La Asociación de Personas con Diversidad Funcional "Pierres" como entidad social sin ánimo de lucro, cumple plenamente con la legalidad vigente, comenzando con la normativa reguladora del Derecho de Asociación (Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo), así como con la Ley de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (Ley 19/2013, de 9 de diciembre) en varios niveles. Además desde hace varios años se encuentra comprometida con los requisitos y estándares de calidad promovidos por el sello de Responsabilidad Social de Aragón y ha recibido este sello desde el año 2019. Como acciones que ya se desarrollan en la actualidad estarían:

- Publicación anual en la página web (www.asociacionpierres.org) del Balance de cuentas de la entidad, con ingresos y gastos desglosados y diferenciados.
- Elaboración, seguimiento y evaluación continua del Proyecto Anual de actividad/servicios. Este documento está disponible en la web, junto a la memoria correspondientes al último ejercicio.
- Publicación, seguimiento y actualización de los acuerdos y protocolos de actuación desarrollados en los siguientes documentos ya elaborados: Plan Estratégico 2021-2024 (en extenso y en resumen), Plan de Igualdad, Documento de Cultura Corporativa, Plan de Formación, Plan de Voluntariado y Código de Conducta de la entidad.

Dentro de estos documentos señalar el Plan Estratégico (PE), en cuya organización interna se priorizan las metas, con objetivos y acciones relacionadas con una gestión ética,

transparente y de calidad. También se incluyen en el PE objetivos y acciones enfocados a alcanzar una estabilidad presupuestaria, favoreciendo una diversificación en las fuentes de financiación que, junto con una gestión eficiente de estos recursos, procure y garantice la continuidad del actual programa.

Estos mismos compromisos a su vez se reflejan claramente en el punto 5.2.1 del Código de Conducta aprobado por la entidad.

Aludir en concreto a la Junta de Gobierno de la Asociación, que además de desarrollar las labores propias definidas por los estatutos y que le corresponden legalmente, supervisa estrechamente el proyecto de trabajo, participa activamente en la definición de las líneas estratégicas y se compromete responsablemente en dichos procesos de gestión ética y transparente. Su labor es voluntaria, datos son públicos y se encuentran reflejados en la página web.

Áreas de mejora: aunque a través de la página web y redes sociales se trasmite una imagen fiel de lo que es la organización, de la utilización responsable de recursos generados y recibidos, dando una respuesta coherente a las necesidades que abordamos; se considera conveniente reforzar este espacio de visibilización y comunicación con acciones que acerquen aún más esta información a los diferentes grupos de interés y a la ciudadanía en general. También se valora necesario reforzar la formación y actualización de los miembros de la Junta Directiva y l@s trabajadores en esta materia. Por ello se plantean los siguientes objetivos y acciones:

- Comunicar proactivamente la información referente a la gestión ética y los resultados de la misma; de forma que ésta sea clara y accesible a los diferentes grupos de interés.

Acciones:

- Elaboración y puesta en marcha de un protocolo de comunicación y transmisión efectiva de la información, para que ésta llegue de manera fácil, precisa, oportuna y honesta.
 - Elaboración de comunicados referentes a la gestión de recursos presupuestarios, con valoración de criterios de idoneidad y eficiencia.
 - Actualización continua de página web y redes sociales.
- Reforzar el compromiso de los órganos de dirección y el equipo de profesionales con un trabajo de calidad y una gestión ética y transparente.

Acciones:

- Realizar al menos dos talleres formativos anuales en esta dirección, principalmente tras los procesos de renovación de la Junta Directiva y la incorporación de nuev@s trabajadores/as.

5.2 Calidad e innovación:

Como entidad que trabaja con personas, se valora que una alta calidad de los servicios es requisito indispensable, que a su vez se encuentra íntimamente unido al establecimiento de estrategias de innovación y actualización que permitan responder a las necesidades cambiantes y retos de nuestro tiempo. En este apartado tendría un especial protagonismo los

procesos de evaluación y seguimiento, donde se han de detectar los puntos en los que introducir mejoras, favoreciendo a su vez un trabajo más conectado, más satisfactorio y más corresponsable en todas las áreas en las que nos movemos. A su vez esta tarea evaluativa ha de tocar la dimensión eficiente en cuanto a que los procesos reflexivos sirvan para contribuir a una mejor gestión y optimización de los recursos existentes.

Acciones ya existentes: el Plan Estratégico de la Asociación plantea ya en la organización interna metas enfocadas a afrontar los retos que supone una gestión de calidad en una realidad de mejora continua. Esto se aborda a través de objetivos y acciones que invitan a la formación, a la adquisición de habilidades y desarrollo de capacidades que alineen a las personas responsables, con el desarrollo de un trabajo eficaz y cualificado. Para ello se dispone de un Plan de Formación para profesionales que se actualiza anualmente.

Por otro lado, en el Código de Conducta se refuerza estos principios en su apartado 5.1.7, donde se alude además, a acciones concretas de planificación, análisis interno y externo, así como el establecimiento de mejoras que garanticen los criterios de eficacia y eficiencia en todos los procesos.

Finalmente existe un protocolo de evaluación que nos ha permitido valorar, medir resultados, introducir cambios y mejoras o promover espacios de innovación (a nivel metodológico o de actividad). Este protocolo requiere a su vez, de una revisión permanente, valorándose en la actualidad la necesidad de introducir cambios de cara a optimizar la sistematización de la recogida de información, así como en la presentación posterior de resultados.

Áreas de mejora: la actualización de los procesos evaluativos, pasa por una optimización de los instrumentos de registro que han de recoger de manera cada vez más sistemática, clara y evidente los frentes trabajados, los avances detectados, y el grado de satisfacción de los grupos de interés; especialmente de soci@s y usari@s. Se plantea para ello el siguiente objetivo:

- Optimizar el proceso evaluativo de manera que promueva una mayor innovación y responda a criterios de claridad objetiva y eficacia.

Acciones a realizar:

- Actualización del protocolo de evaluación, de manera que se establezca una estructura de recogida de información mucho más sólida, sistemática, eficiente y contrastada.
- Digitalizar todos los procesos evaluativos.

5.3 Grupos de interés:

Uno de los aspectos más importantes en la gestión responsable es la proactividad y la capacidad de alinearnos con las necesidades y expectativas de los grupos de interés con los que trabaja la Asociación y que a su vez, depositan en ella su confianza. Desde el compromiso con la propia misión, distinguimos los siguientes subgrupos: soci@s y usari@s, recursos

humanos profesionales y voluntari@s, personas/entidades/empresas y organismos financiadores, proveedores, profesionales/servicios con los que nos coordinamos y comunidad en general.

5.3.1 Soci@s y usuari@s.

Dentro de este apartado se encuentran primero las personas destinatarias de nuestra actividad, personas con diversidad funcional y sus familias; y especialmente l@s usuari@s que participan de nuestros servicios. Por otro lado, se encuentran l@s soci@s en general, donde se incluyen además del colectivo específico, personas que están sensibilizadas con el trabajo de la Asociación y quieren apoyarlo.

Acciones ya existentes: la relación que se promueve desde la Asociación tiene un enfoque claramente participativo, que apuesta por la corresponsabilidad y la implicación de las personas con discapacidad tanto en los propios procesos como en la propia dinámica de la Asociación. Esta visión se encuentra ya plasmada en la Meta 3 del Plan Estratégico (PE); concretándose a su vez en objetivos y acciones que se incluyen de manera transversal en el los proyectos operativos y de actividad que se desarrollan anualmente.

Dentro del proceso están incorporadas estrategias de evaluación con un seguimiento continuo en base a indicadores que nos permite medir el impacto de estas acciones en las personas usuarias, así como el alcance de los objetivos. Igualmente se realiza un seguimiento con las personas implicadas, recogiendo su grado de satisfacción siempre.

Áreas de mejora: los objetivos y acciones arriba mencionados se encuentran bastante arraigados y consolidados en la dinámica habitual de la Asociación; aun así se valora que dentro de este espacio sería importante reforzar las dinámicas de comunicación para favorecer la participación y el sentido de pertenencia de soci@s y usuari@s dentro de la propia entidad. También es importante incidir en que los procesos de comunicación permitan una valoración cada vez más fidedigna del trabajo realizado; detectándose en el seguimiento del Plan Estratégico la necesidad de mejorar la estructura de evaluación y recogida de información en varios niveles. Por ello sería necesario proponer una recogida de información mucho más sistemática que refleje los aspectos relativos a la implicación y al grado de satisfacción de soci@s y usuari@s tanto en sus propios procesos como en la acción de la entidad de manera más amplia. Este trabajo ha de hacerse a su vez desde la cercanía, la escucha activa, la proactividad y la corresponsabilidad claramente. Para ello se plantea el siguiente objetivo:

- Fortalecer los procesos de comunicación, evaluación interna y participación con soci@s y usuari@s.

Acciones a realizar:

- Establecer un calendario de contactos y encuentros que puedan darse a nivel individual, grupal y general dentro de la Asociación, incorporando en el mismo los ya desarrollados en las diferentes áreas/actividades.

- Actualizar el protocolo de evaluación, sistematizando de manera más eficiente la información relativa a los avances, grado de satisfacción y propuestas de mejora por parte de soci@s y usuari@s.

5.3.2 Recursos humanos, profesionales y voluntari@s.

Desde las personas responsables, el órgano de gobierno de la Asociación, hay un compromiso claro por dar continuidad a los valores y objetivos de la organización. Dentro de estos valores se encuentra enmarcada la relación que establece la entidad con las personas empleadas y voluntarias. En este sentido la Asociación tiene claro que los recursos humanos de la misma son clave para el desarrollo de su misión, aportando credibilidad, confianza y capacidad para su desarrollo en todos los frentes. La Asociación a su vez se encuentra comprometida con los ODs que defienden un trabajo de calidad y un compromiso por la reducción de desigualdades, incluida la de género. A día de hoy, se puede afirmar que la realidad de la conciliación, la comunicación positiva, la responsabilidad y la sensación de trabajo en equipo se encuentran ya consolidadas en el día a día de nuestro trabajo.

Por otro lado, se seguiría constatando una desigualdad relativa a la menor presencia de personas de género masculino, parcela que sería conveniente abordar con mayor profundidad en el futuro, para lograr así un mayor equilibrio en este frente.

Acciones ya existentes: las acciones existentes se recogen en los siguientes documentos elaborados por la Asociación:

- Documento de Cultura Corporativa: la Asociación cuenta con una estructura organizativa abierta y participativa, con liderazgos positivos comprometidos con la calidad que implica a las personas, transmite confianza, sabe comunicar y es capaz de aceptar y crecer en el impulso de mejora y crítica constructiva. Desde los puestos de responsabilidad se favorece la cohesión y el trabajo en equipo, promoviendo un clima participativo y consensuado en la toma de decisiones. Igualmente se facilita la estabilidad en el empleo, la conciliación de la vida personal/familiar y laboral, y la formación continua de los profesionales contratad@s; esto último estaría reflejado en el Plan de Formación que se renueva anualmente.
- La Asociación dispone de un Plan de Igualdad ya consolidado, donde se recogen las diferentes acciones de promoción de la igualdad de oportunidades, garantía de derechos y no discriminación dentro de protocolos como son el de contratación o el de Prevención del acoso. También incluye un documento de Ordenación de Puestos de Trabajo, Conciliación, Igualdad y Corresponsabilidad, donde claramente se manifiesta un compromiso por parte de la entidad a este respecto.
- El Código de Conducta, en su apartado quinto, vuelve a incidir en la conciliación, facilitando un equilibrio entre las responsabilidades familiares/personales y profesionales de l@s emplead@s. También alude de manera clara y directa a la cobertura de derechos laborales, así como al compromiso con la calidad de la contratación, cumpliendo con los convenios y atendiendo a la salud y la prevención de riesgos laborales. Finalmente se

cuida especialmente los espacios y adaptaciones para las personas con diversidad funcional contratadas.

Además de todo ello la Asociación cuenta con mecanismos para conocer la opinión de las personas empleadas y voluntarias, en un diálogo constante que permite promover las mejoras que se consideren necesarias y pertinentes.

Áreas de mejora: los objetivos y acciones arriba mencionadas se encuentran, en su mayoría consolidadas, quedando pendiente el tema de encontrar un mayor equilibrio en la participación masculina, ya sea en los órganos de gobierno o en el espacio profesional y voluntariado. Esto está íntimamente relacionado a que en el área que trabajamos, culturalmente la mujer ha tenido el principal protagonismo; por ello es importante favorecer acciones para contar con su presencia y sus aportaciones que consideramos especialmente valiosas, ya que la igualdad ha de venir también desde ahí, desde esa responsabilidad compartida también en el ámbito de los cuidados y el cooperativismo. Apuntamos aquí el objetivo que queda pendiente de desarrollo dentro del propio Plan de Igualdad con las medidas concretas para alcanzarlo:

- Desarrollar acciones que favorezcan la participación de los hombres dentro de la Asociación.

Acciones:

- Elaboración de un programa de actividades de sensibilización dentro de la Asociación y en el propio entorno comunitario.
- Realización de actividades enfocadas a dar valor a las tareas de cuidado y solidaridad dentro del género masculino.

5.3.3 Organismos financiadores (personas, entidades públicas y privadas y empresas)

La Asociación es consciente de la vital importancia de las personas y entidades financiadoras para la continuidad de la labor que desarrolla, sin ellas, el proyecto anual de actividades y los servicios que prestamos dejarían de realizarse. Por ello la comunicación, el diálogo y el conocimiento han de impulsarse y mantenerse de manera clara y constante.

Acciones ya existentes: este punto también queda recogido en el Plan Estratégico en objetivos y acciones relacionadas con la visibilización e intercambio de información con organismos financiadores. Estas estrategias de visibilización y la transmisión de seriedad y confianza, ya se han planteado en el apartado de Buen Gobierno y Transparencia. Por otro lado, en este último tiempo, se han establecido canales de comunicación con aquellos organismos financiadores y donantes con quienes mantenemos una relación de cercanía, especialmente I@s ubicados en el territorio de la Comarca de Tarazona y el Moncayo (Ayuntamiento, empresas, entidades y particulares), realizando un intercambio de información de manera más informal.

Áreas de mejora: sería necesario y conveniente regular de manera clara y periódica este intercambio de información, especialmente para recoger la opinión y el grado de satisfacción de los organismos financiadores respecto a labor de la Asociación. Consideramos que este tipo de relación ha de estar basadas en la transparencia y ser bidireccionales; para ello se plantea el siguiente objetivo:

- Ampliar y mejorar el intercambio de comunicación con los organismos financiadores.

Acciones:

- Incluir en el protocolo de comunicación un apartado enfocado específicamente a la relación con organismos financiadores, que recoja a su vez el grado de satisfacción de los mismos.
- Hacer pública de manera clara y recurrente la finalidad de las aportaciones recibidas, incluyendo los logos correspondientes y los agradecimientos oportunos.

5.3.4 Proveedores

Aunque el consumo de la Asociación y el número de proveedores no sea muy relevante, vemos importante alinearnos y contribuir con un consumo responsable y de cercanía siempre que sea posible, actuando de manera transparente en los criterios y selección de productos y proveedores.

Acciones ya existentes: Aunque no exista un protocolo específico la Asociación mantiene unos criterios de compra y contratación de servicios teniendo en cuenta criterios sociales, de proximidad y medioambientales (sobre todo en el tema de producción ecológica o sostenible de los productos, reutilización y reciclaje). Esta contratación de bienes y servicios no puede a su vez ser realizada por vinculaciones personales, familiares o económicas de ninguno de sus miembros tal y como se recoge en el punto 5.2.1 del Código de Conducta de la entidad. En dicho Código a su vez se incluye un compromiso con desarrollar un modelo de consumo responsable, priorizando siempre que se pueda contribuir a la economía local. Este consumo de cercanía nos permite un trato de confianza con los proveedores, valorando así el grado de satisfacción con el intercambio.

Áreas de mejora: en las que aparezcan claramente los criterios a seguir para la selección de productos y materias, pudiendo incluirse a su vez mecanismos que ayuden a clasificar y evaluar proveedores en base a requisitos de Responsabilidad Social (prácticas comerciales éticas, cumplimiento legal, accesibilidad e inclusión, productos ecológicos, envases reciclados y reciclables, impacto ambiental...etc). Como objetivo básico planteamos formalizar este proceso a través de:

- Establecer unos criterios de clasificación y selección de proveedores para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la Asociación.

Acciones:

- Listado de criterios y clasificación que contemplen aspectos ambientales, sociales y de proximidad, con revisión periódica.

Igualmente se puede establecer un intercambio de información que recoja el grado de satisfacción del propio proveedor con la relación comercial con la Asociación. Este intercambio se incluiría en el protocolo de comunicación anteriormente propuesto.

5.3.5 Tejido social y comunidad en general

En este apartado se recogen otros grupos de interés de especial importancia como son los profesionales y servicios con los que nos coordinamos y realizamos un trabajo más amplio de promoción comunitaria y fortalecimiento del tejido social. Además estaría también la propia ciudadanía, la comunidad como espacio donde nos movemos y donde las personas con las que trabajamos se encuentran, por ello nuestra aportación es esencial para que los espacios comunitarios sean cada vez más accesibles e inclusivos. Este trabajo se encuentra muy consolidado dentro de la Asociación.

Acciones ya existentes:

- Dentro del Plan Estratégico meta sexta se enfoca en mantener una relación fluida de comunicación y coordinación con entidades públicas y privadas, impulsando el trabajo en red y construyendo un tejido social más permeable y cooperativo, esta meta está unida al ODS 17 de sumar alianzas para lograr sinergias y alcanzar los objetivos. Esta labor se realiza a través de las coordinaciones periódicas con profesionales y servicios (educativos, sociales, sanitarios...) así como en los diferentes foros y mesas en los que nos incluimos y a los que aportamos a nivel local/comarcal (Mesa inserción Sociolaboral, Mesa Social, Asomo...).

También dentro del PE, en la meta 5, La Asociación se compromete ampliamente con las acciones de sensibilización, visibilización e inclusión en nuestro entorno comunitario, que favorezcan la eliminación de barreras físicas y sociales, generando un entorno cada vez más acogedor e inclusivo. Este trabajo se desarrolla a través de actividades comunitarias, charlas, talleres en centros educativos...etc.

- Este compromiso también viene reflejado en varios apartados de punto 5.2 del Código de Conducta, como es el relacionado con la complementariedad y el trabajo en red, donde se expresa la necesidad de establecer relaciones basadas en el respeto y en la colaboración, no sólo en relación con el colectivo de personas con diversidad funcional con las que trabajamos sino a un nivel asociativo y transversal más amplio (mujer, juventud, educación, empleo, voluntariado...). Igualmente en el punto 5.2.4 se alude a la sensibilización y promoción de valores; favoreciendo actitudes de respeto, cuidado y solidaridad, especialmente entre los más jóvenes, de cara a generar una sociedad cada vez más acogedora e inclusiva.

Áreas de mejora: volvemos a encontrar mejoras relacionadas con establecer una mayor comunicación, recogiendo feedbacks y propuestas de mejora en estos espacios de coordinación y colaboración. Como objetivo planteado estaría.

- Mejorar la comunicación con profesionales/entidades y servicios con los que nos coordinamos así como con la ciudadanía en general.

Acciones:

- Incluir un ítem específico a este respecto en el protocolo de Comunicación arriba indicado.

DIMENSIÓN EXTERNA

Diferenciamos esta dimensión de la anterior en cuanto a la contribución comunitaria que adquiere la Asociación a un nivel más amplio, promoviendo espacios de Responsabilidad y construcción social cooperativa en varios niveles.

5.4 Sostenibilidad, medio ambiente y compromiso con la comunidad

Como se ha aludido anteriormente la Asociación está comprometida con los objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el medio ambiente y la sostenibilidad, así como con aquellos relacionados con la mejora de la calidad de vida y el bienestar comunitario (salud, reducción de las desigualdades, trabajo decente, educación de calidad...).

Acciones ya existentes: la fuerte implicación comunitaria de la Asociación se refleja claramente en su Plan Estratégico, con objetivos y acciones que promuevan la creación de un entorno más acogedor e inclusivo, con un trabajo de sensibilización, de promoción del tejido social y de cooperación como valor altamente positivo. Esto también se recogería en el apartado 5.2.4 del Código de Conducta, donde se promueven acciones que favorezcan el respeto, el cuidado a los colectivos más vulnerables y al medio ambiente, así como la solidaridad a todos los niveles.

Estas acciones se materializan en nuestra implicación activa en los foros sociales arriba nombrados, así como en los procesos participativos que se han ido planteando a nivel municipal. A lo ya expuesto en el apartado anterior, se suman actividades de promoción de la salud abiertas a la ciudadanía, colaboración activa con otras entidades sociales y el planteamiento de desarrollo de un proyecto de promoción de valores y prevención de la discriminación en el espacio educativo de secundaria.

Áreas de mejora: considerando que en el área social está consolidado nuestro trabajo y compromiso, queda pendiente la ampliación de acuerdos en relación al cuidado de la biodiversidad y el entorno natural, así como la promoción de comunidades sostenibles. Como objetivo inicial planteamos:

- Sensibilizar y promover iniciativas de cuidado y respeto al medio ambiente.

Acciones:

- Realización de un Plan o protocolo de medio ambiente, donde aglutinar y reflejar las acciones y medidas concretas que se realizan y/o se quieren implantar en relación al cuidado del medio ambiente.

5.5 Responsabilidad Social Organizativa: un nuevo marco de relaciones.

En este espacio se recogerían todas las acciones destinadas a apoyar, divulgar y sensibilizar a las partes interesadas y a la sociedad en general sobre la responsabilidad social de empresas y organizaciones. A su vez se trataría de trasladar nuestro compromiso de Responsabilidad Social a las empresas, apoyándolas para que puedan ejercer el suyo con la sociedad y los colectivos más vulnerables ofreciéndoles colaborar en nuestras iniciativas y proyectos. A este nivel todavía no se han realizado acciones por lo que planteamos el siguiente objetivo inicial con sus acciones correspondientes para poner en marcha:

- Promover la Responsabilidad social como valor organizacional y relacional en nuestro entorno más cercano.

Acciones:

- Establecer contactos con empresas para ofrecer la Asociación como plataforma de colaboración y realización de actividades de voluntariado corporativo.
- Incluir en el protocolo de comunicación un apartado relativo a la promoción y el fomento de buenas prácticas a nivel medioambiental y comunitario.

6. Seguimiento y evaluación del Plan de Responsabilidad Social Corporativa.

Este Plan se propone como un primer paso para la consolidación de estrategias de Responsabilidad Social Corporativa dentro y fuera de la entidad. La temporalización de esta primera implantación sería de año y medio, es decir, la consecución de objetivos y el desarrollo de acciones han de ejecutarse en el periodo que resta desde su aprobación hasta finales del año 2024. Para el seguimiento y supervisión del presente plan se establece una comisión que vele por la ejecución del mismo. Esta comisión se reunirá una vez al trimestre y estará conformada por dos miembros de la Junta Directiva y la coordinadora del equipo de trabajadores, estando abierta a la participación de cualquier soci@ que muestre interés y quiera contribuir con sus aportaciones. Como funciones principales de coordinación y seguimiento estarían:

- Velar por el cumplimiento de todos los acuerdos y compromisos que se recogen en el presente Plan de Responsabilidad Social.
- Recoger la información y los datos que sean relevantes para valorar la consecución de objetivos y la idoneidad de las acciones, así como el propio impacto, elaborando la consiguiente memoria justificativa del Plan.
- Proponer mejoras junto con una actualización periódica del presente documento.
- Hacer pública la Memoria y las conclusiones relativas al trabajo realizado, presentándolo en la Asamblea General Ordinaria a través de un informe.

Para obtener conclusiones de evaluación sólidas se desarrollarán entrevistas con las personas, grupos de interés y profesionales implicados. Así mismo se realizará una valoración del trabajo de dicha comisión de seguimiento por parte de la Junta Directiva de la Asociación, reconociendo el trabajo desarrollado y exponiendo propuestas de mejora en caso de ser necesario.

2023

ACCIONES	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Elaboración y puesta en marcha de un protocolo de comunicación y transmisión efectiva de la información							
Elaboración de comunicados referentes a la gestión de recursos presupuestarios, con valoración de criterios de idoneidad y eficiencia.							
Actualización continua de página web y redes sociales.							
Realización dos talleres formativos anuales, principalmente en la renovación de la Junta Directiva y la incorporación de nuev@s trabajadores/as.							
Actualización del protocolo de evaluación, de manera que se establezca una estructura de recogida de información mucho más sólida, sistemática, eficiente y contrastada.							
Digitalizar todos los procesos evaluativos.							
Establecer un calendario de contactos y encuentros que puedan darse a nivel individual, grupal y general dentro de la Asociación, incorporando en el mismo los ya desarrollados en las diferentes áreas/actividades.							
Actualizar el protocolo de evaluación, sistematizando relativa a los avances, grado de satisfacción y propuestas de mejora por parte de soci@s y usuari@s.							
Elaboración de un programa de actividades de sensibilización en la Asociación y en el propio entorno comunitario.							
Publicar de manera clara y recurrente la finalidad de las aportaciones recibidas, incluyendo los logos correspondientes y los agradecimientos oportunos.							
Incluir en el protocolo de comunicación un apartado relativo a la promoción y el fomento de buenas prácticas a nivel medioambiental y comunitario.							

2024

ACCIONES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actualización continua de página web y redes sociales.												
Realización dos talleres formativos anuales, principalmente en la renovación de la Junta Directiva y la incorporación de nuev@s trabajadores/as.												
Elaboración de un programa de actividades de sensibilización en la Asociación y en el propio entorno comunitario.												
Realización de actividades enfocadas a dar valor a las tareas de cuidado y solidaridad dentro del género masculino												
Protocolo de comunicación, apartado enfocado a la relación con organismos financiadores, que recoja el grado de satisfacción de los mismos.												
Publicar de manera clara y recurrente la finalidad de las aportaciones recibidas, incluyendo los logos correspondientes y los agradecimientos oportunos.												
Listado de criterios y clasificación que contemplen aspectos ambientales, sociales y de proximidad, con revisión periódica.												
Incluir un ítem específico en el protocolo de Comunicación.												
Realización de un Plan o protocolo de medio ambiente, donde reflejar las acciones y medidas concretas que se realizan y/o se quieren implantar en relación al cuidado del medio ambiente.												
Establecer contactos con empresas para ofrecer la Asociación como plataforma de colaboración y realización de actividades de voluntariado corporativo.												