

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **ATADES**

CIF:G50029768

C/Octavio de Toledo nº: 2.

50007 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

ASOCIACIÓN TUTELAR DE DISCAPACITADOS INTELECTUALES (ATADES)

#### Forma jurídica

La Asociación tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, siendo sujeto de derechos y obligaciones en los términos previstos por las Leyes y los presentes Estatutos.

Tiene el reconocimiento de Benéfico - Docente y de Utilidad Pública, por OO. MM. de 6 de octubre de 1964 y 21 de julio de 1967, respectivamente.

La Asociación, sus centros y servicios carecen de ánimo de lucro. Los beneficios que eventualmente pudieran ser obtenidos se destinarán íntegramente al cumplimiento de sus fines.

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

Contamos con 599 socios numerarios (padre, madre o tutor legal de la persona atendida en Atades) y 2.986 socios protectores.

#### Número de miembros Junta/Patronato

La junta de Gobierno está compuesta por 11 personas:

~Presidente: Jesús Soto Subías  
~ Vicepresidente: Víctor Mateo Aguilar  
~ Secretaria: Blanca Maynar Beamonte  
~ Vicesecretario: Manuel Villarte Royo  
~ Vicetesorero: Manuel Álamo Higuera  
~ Vocales:  
Isabel Claramonte Esterli  
Teresa Escámez Esteban  
Jesús Galvez Calogne  
María Pilar Pérez Lamana  
Antonio Rodríguez Cosme  
Alfredo Uruén Ayala

#### Dirección - CP - Población

Servicios Centrales y Sede Social  
Octavio de Toledo, 2. 50007 Zaragoza

### **Sector/Ámbito de actuación.**

La misión de ATADES es la asistencia e integración de las personas con discapacidad intelectual a lo largo de su itinerario vital en los distintos ámbitos educativos y sociales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

### **Actividad principal**

La Asociación tiene como fin primordial y genérico la asistencia y tutela de los discapacitados intelectuales y como fines concretos los siguientes:

- a) Velar por los discapacitados intelectuales durante todo el curso de su vida.
- b) La educación, enseñanza, formación, asistencia y ocupación de los mismos por personal especializado.
- c) La recuperación del mayor número posible, en beneficio propio y de la sociedad, mediante los tratamientos adecuados.
- d) La atención de los no recuperables y de aquellos otros que carezcan de familiares que se hagan cargo de ellos o que sus circunstancias socio familiares así lo aconsejen, procurando que encuentren el ambiente idóneo y las atenciones adecuadas.
- e) Estimular de los Organismos, Entidades, autoridades y particulares, la adopción de medidas encaminadas a solucionar los problemas que generan las discapacidades psíquicas, así como la creación de Centros para su atención y, en la medida de sus posibilidades, crear los propios con esta finalidad.
- f) Prestar asistencia jurídica, psicológica y social a los familiares o encargados de los discapacitados intelectuales y facilitarles orientaciones y normas a seguir.
- g) Despertar la conciencia pública, en el aspecto social y familiar, sobre esta problemática a través de los medios que se crean convenientes.
- h) Estimular la creación de becas para ayudar a los económicamente menos favorecidos.
- i) Mantener relaciones con entidades similares, nacionales o extranjeras para intercambiar ideas, conocimientos y experiencias o con fines federativos.
- j) Crear centros de asistencia, educación, formación, tratamiento, rehabilitación y trabajo para los discapacitados intelectuales.
- k) Favorecer la formación de personas en materias afines con la problemática de los discapacitados intelectuales.
- l) Proteger y favorecer la integración y la promoción social de los discapacitados intelectuales impulsando su igualdad.
- m) Promover la creación de un Seguro de Previsión para los discapacitados intelectuales.
- n) Favorecer la investigación científica en relación con el estudio de las discapacidades psíquicas.
- o) Promocionar el voluntariado social y la creación de centros para su formación.
- p) Promover todo tipo de actos culturales, sociales, de ocio y tiempo libre, deportivos y de cualquier tipo que favorezcan la integración social y mejore la calidad de vida de los discapacitados intelectuales.

### **Colectivo principal atendido**

El colectivo principal atendido es el de los discapacitados intelectuales.

### **Año comienzo actividad.**

La Asociación Tutelar Asistencial de Discapacitados intelectuales, ATADES, fundada el 24 de septiembre de 1962 y legalmente constituida el 12 de enero de 1963, formada por padres y familiares de los discapacitados intelectuales, tuvo su aprobación oficial el 15 de abril de 1963.

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

El número de personas contratadas de media en el periodo 01/01/2017 a 31/12/2017 ha sido de 436.

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

El número de personas con contrato indefinido es de 328.

#### **Número de voluntarios**

El número de voluntarios actualmente es de 249 personas.

#### **Persona contacto**

Para cualquier aclaración sobre los datos del presente diagnóstico pueden ponerse en contacto con Ibán Barrio Arruga, Director de Recursos humanos de ATADES y CEE.

#### **E-mail contacto**

iban.barrio@atades.org

#### **Página web**

www.atades.com

### **GENERAL**

#### **Tendencias Globales**

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

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

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**

A lo largo del año 2018 comenzó un nuevo periodo de plan estratégico en el que se siguió el mismo procedimiento que en plan estratégico del periodo anterior.

Se volvió a hacer un gran esfuerzo desde Atades para realizar un proceso de reflexión estratégica que aportará una dirección clara de trabajo al equipo de la entidad, tanto el técnico como los órganos de gobierno y participación de la misma.

El proceso se realizó esencialmente con recursos internos a partir de la participación de las personas claves de la entidad, con el acompañamiento del Observatorio del Tercer Sector para orientar el proceso y actuar como facilitador de los momentos claves y reuniones.

En primer lugar, se preparó un documento-guía sobre el proceso de planificación estratégica en la entidad, con el objetivo de definirlo, concretarlo y asentar las bases de la forma de trabajar y niveles de participación durante todo el proyecto. Finalmente, se aprobó el inicio del proyecto y se realizaron las primeras reuniones de trabajo.

A continuación, se trabajó a fondo en la realización de un diagnóstico de la situación mediante una amplia recogida de información que mostrase la realidad de Atades y el entorno en el que actúa. Este trabajo de análisis interno y análisis externo fue muy participativo, implicando a numerosas personas (tanto de la propia organización, como vinculadas y externas).

A partir del resultado de este diagnóstico, se ha realizado un trabajo de discusión y análisis a través del cual se pudo elaborar el DAFO de la organización (puntos fuertes, puntos débiles, amenazas y oportunidades).

Teniendo el DAFO como referente de la realidad de partida, se hicieron las discusiones para definir los ejes y los objetivos estratégicos con los que se pueda avanzar para conseguir la visión de futuro deseada y planteada.

En definitiva, trata de un proceso de reflexión estratégica exhaustivo y participativo, que tuvo el tiempo suficiente para permitir la maduración de los temas que aparecieron, y que ha permitido conseguir un alto grado de consenso y coherencia.

Este documento recoge el resumen de estos pasos esenciales de participación y muestra cuales son los objetivos estratégicos de la organización para el periodo 2013-2017

Los ejes agrupan a los objetivos estratégicos, configurando el mapa estratégico de la organización.

Eje central: Una Organización al servicio de las personas

Ejes estratégicos: Fortaleza Organizativa y COmpromiso Social

Complicidad y Presencia Social en Aragón

Emprendimiento social generador de oportunidades de inserción laboral

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

Si

### **2.1. Información adicional**

Toda entidad independientemente de su tamaño puede establecer políticas y actuaciones en materia de RSC.

El año 2021 supuso un avance significativo en el desarrollo de actividades y acciones enfocadas a la responsabilidad social de ATADES.

La participación de ATADES en asociaciones como DIRSE y la apuesta por la colaboración con asociaciones empresariales y empresas han favorecido el desarrollo de acciones facilitadoras para las empresas en materia de Responsabilidad Social.

El lanzamiento de nuevos proyectos de emprendimiento social en el medio rural aragonés, ha sido otro de los grandes hitos en materia de RSC por parte de ATADES, con el objetivo de insertar a personas con especiales dificultades de inserción y de acceso a los servicios que ofrece la asociación.

## **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**

Las principales líneas estratégicas de la Organización son las siguientes:

? La actuación frente a la discapacidad intelectual es la razón de ser de Atades. Por ello, es un elemento clave continuar con una atención de calidad potenciando las acciones innovadoras y con atención especial en el impacto de las actividades y servicios en los usuarios y familias.

? La existencia de una base social activa y comprometida es un elemento esencial en las organizaciones no lucrativas. Un reto es conseguir una amplia implicación de la sociedad en la base social de Atades.

? La atención a la discapacidad intelectual exige tener unas infraestructuras suficientes. El punto de partida de Atades es bueno, ya que durante la historia de la organización ha ido consiguiendo un patrimonio y unas instalaciones destacadas para la prestación de los servicios. La situación actual de limitaciones presupuestarias en las administraciones públicas obliga a la organización a realizar estrategias más complejas para conseguir los recursos necesarios para la actualización de infraestructuras.

? La mejora de la autonomía económica y financiera es una piedra angular para el desarrollo de los retos que la propia organización se plantea en este plan estratégico.

? El propio proceso de reconocimiento de la discapacidad intelectual como una responsabilidad pública ha ido llevando a la organización a una fuerte dependencia de los fondos públicos. Pero esta dependencia de los fondos públicos genera dificultades para la realización de los servicios de calidad e innovadores que la organización quiere ofrecer a las personas con discapacidad intelectual y sus familias. Por ello, es necesario trabajar en la diversificación de las fuentes de recursos disponibles a partir de estrategias concretas e

innovadores de financiación tanto desde el fomento del compromiso económico de la base social como de otras formas de corresponsabilidad social a desarrollar (grandes donantes, ?).

? Las personas son el elemento esencial en una organización no lucrativa de servicios y por tanto, una de las claves para el éxito de este plan estratégico y el futuro de Atades. Atades es una organización con una larga historia que exige una atención especial al desarrollo de políticas complejas de gestión y desarrollo de las personas que forman los equipos.

? Desde hace años la organización está inmersa en un proceso de fortalecimiento organizativo que es necesario para avanzar en los paradigmas de gestión propios de una organización no lucrativa del siglo XXI. En este sentido, se plantea la continuidad de la estrategia de fortalecimiento organizativo y estructural.

? Atades goza de una posición de referencia en la discapacidad intelectual en Zaragoza. La atención a la discapacidad intelectual exige en estos momentos una política de relaciones sólida y coherente que refuerce la posición de la organización para poder incidir en las políticas del ámbito, así como poder impulsar elementos de innovación y mejora relevantes desde la actuación coordinada.

#### **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**

Los objetivos estratégicos de ATADES se han elaborado a partir de las prioridades identificadas en el proceso de análisis, se sitúan de manera transversal a los ejes planteados y se concretan en varios objetivos específicos cada uno de ellos.

1 UNA ORGANIZACIÓN AL SERVICIO DE LAS PERSONAS

2 FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO Y COMPROMISO SOCIAL

3 COMPLICIDAD Y PRESENCIA SOCIAL EN ARAGON.

4 EMPRENDIMIENTO SOCIAL GENERADOR DE OPORTUNIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

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

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

##### **5.1. Información adicional**

Anualmente se realiza un presupuesto que recoge las distintas partidas de la organización para cada uno de los recursos de la misma. Este presupuesto se realiza con la participación de los diferentes directores de los centros de ATADES y se consensúa en la Comisión Ejecutiva la cual lo integra en función de los recursos disponibles y las líneas

estratégicas de la asociación, asignándose a proyectos concretos que son aprobados por el máximo órgano de gestión de la entidad que es la Junta de Gobierno.

## **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**

La entidad realizó un análisis de los grupos de interés durante la realización del plan estratégico 2018-2022.

Se realizaron entrevistas con todos los grupos de interés, así como focus group, entre los que se encontraban:

Usuarios y Familias

Socios

Personas de la Organización

Sector Empresarial (organizaciones y empresas individuales)

Administración Pública autonómica y local de las zonas rurales en las que ATADES ejecuta servicios y proyectos.

Entidades no lucrativas relacionadas con la discapacidad intelectual

## **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**

Anualmente se realizan encuentros, encuestas y grupos de participación con ellos para recabar información que se utiliza para implementar el plan de gestión anual y acciones de mejora de los diferentes servicios que presta la asociación, así como para el diseño de nuevos servicios. Durante estos años de vigencia del plan se ha potenciado la participación de los usuarios en el desarrollo de sus planes individuales de actuación y se han establecido canales de comunicación con las familias para dar respuesta a sus inquietudes. Del mismo modo se mantiene una constante línea de comunicación con las Administraciones Públicas en materia de gestión de la discapacidad para el desarrollo de nuevos proyectos y se pertenece a un órgano participativo denominado OADI del que forman parte diversas entidades de la atención a personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma para desarrollar y potenciar políticas en este ámbito.

En el año 2020 se puso en marcha el Consejo Asesor de ATADES con la participación de personas de diferentes ámbitos de la sociedad civil y empresarial de la Comunidad Autónoma con el fin de desarrollar nuevas estrategias que ayuden a trabajar en línea a conseguir el propósito de ATADES.

## **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 Junta de Gobierno está constituida por 13 integrantes de carácter voluntario elegidos en la Junta General de Socios cada cuatro años. Se reúnen con periodicidad mensual para realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad y definir nuevos retos. Los miembros participan activamente en las actividades de fundraising, representación institucional y networking con otras entidades y organismos del sector.

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

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

### **9.1.- Información adicional.**

La entidad se somete voluntariamente a una auditoría de cuentas la cual se encuentra disponible en la página web de la entidad. Así mismo es auditada por la fundación Lealtad cada dos años.

Se ha diseñado y puesto en marcha un sistema de Compliance en 2018.

**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**

Toda la información de la entidad se encuentra disponible en la página web de ATADES. Esta información se facilita a través de la memoria anual de actividades, el informe de auditoría de cuentas, la memoria de Responsabilidad Social Corporativa y el informe de fundación Lealtad.

**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**



En junio de 2018 se aprobó el código ético de la entidad. Así mismo se ha puesto en marcha un canal de denuncias y se dispone de un sistema de gestión de Compliance con alcance a toda 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**

Todos los trabajadores conocen la misión, visión y valores de la entidad a través de la información que se les facilita en el manual de acogida. Así mismo con cada Plan estratégico, desde la gerencia se realizan reuniones con todo el personal para transmitir el contenido del plan y las posibles modificaciones de misión, visión y valores.

**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**

En la actualidad se dispone de un plan estratégico de RSC para el periodo 2018-2022 con la finalidad de alinearlos con el Plan estratégico de la entidad para el mismo periodo.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

**14.1. Información adicional**

En la actualidad se dispone de un plan estratégico de RSC para el periodo 2018-2022 con la finalidad de alinearlos con el Plan estratégico de la entidad para el mismo periodo. Este Plan recoge planes anuales de RSC incorporando indicadores de cumplimiento de objetivos específicos.

**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**

Se realizan encuestas anualmente de cliente externo e interno de la Asociación.

Estas encuestas se realizan tanto a los propios usuarios de los servicios de ATADES como a sus familias. Del mismo modo, se han creado grupos de autogestores en los centros, en los que los usuarios/as debaten sobre los servicios que reciben y se proponen ideas de mejora en función de sus intereses.

en referencia a las personas que forman la organización, periódicamente se realizan encuestas de satisfacción con el fin de analizar desde recursos humanos el nivel de motivación de la plantilla.

**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**

Las encuestas de satisfacción se realizan a todos los grupos de interés anualmente. Así mismo se realizan focus group con estos grupos de interés para la realización del plan estratégico.

**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**

Las encuestas de satisfacción incorporan preguntas de carácter cualitativo además del cuantitativo para que se realicen propuestas de mejora a los servicios ofertados.

**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**

La asociación tiene establecido un procedimiento dentro del sistema de gestión de la calidad certificado por AENOR para la definición, diseño, puesta en marcha y seguimiento de cualquier nuevo servicio que se ponga en marcha, analizando su viabilidad y sostenibilidad en el tiempo.

Dentro del Plan de crecimiento de la entidad, todos los proyectos se analizan desde un punto de vista sostenible medioambiental, social y económico, procurando que en todos ellos se incluyan criterios de economía circular y de impacto social.

**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**

Una vez decidida la puesta en marcha del nuevo servicio a través del procedimiento PG006 del sistema de gestión, se define su incorporación a la carta de servicios de la entidad y se establece un plan de comunicación diseñado por el departamento de comunicación de ATADES.

#### **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**

La entidad tiene certificados un sistema de gestión en base a las normas UNE 158201:2015 de Centros de día y UNE 158101:2015 de Servicios Residenciales

### **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**

ATADES pone a disposición de toda la sociedad información en su página web de sus resultados a través de la memoria institucional anual, la memoria de Responsabilidad Social COorporativa.

Adicionalmente, ATADES es auditada por la Fundación Lealtad con la periodicidad establecida por esta.

### **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**

El sistema de gestión de la calidad recoge el proceso de evaluación de satisfacción de los empleados.

Esta evaluación se realiza con periodicidad bianual y los resultados se incorporan a los

planes de gestión anuales.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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

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

### **23.1. Información adicional.**

En febrero de 2017 se firmó junto con la representación de los trabajadores el plan de igualdad de ATADES. Durante el año 2021 se han llevado a cabo negociaciones con la finalidad de adaptar el Plan de Igualdad de ATADES al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación..

## **Corresponsabilidad en los cuidados y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

**24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?**

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

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

La entidad acordó con los representantes de los trabajadores mejoras en las medidas de conciliación para los trabajadores. Se han ampliado los permisos para visita a médico, hasta 15 horas retribuidas, frente al no retribuido de convenio, posibilidad de ajustar la jornada por cuidado de hijos y familiares de primer grado, agrupaciones de jornada por conciliación de la vida personal.

Estos acuerdos se revisan anualmente junto el comité de empresa.

## **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.**

Anualmente se solicita a cada responsable las necesidades de formación de las personas

bajo su responsabilidad que se incorporan al plan anual de formación. Se reserva un 15 % del presupuesto para peticiones individuales de formación de las personas que trabajan en ATADES:

## **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 entidad ha desarrollado un sistema de evaluación del desempeño basado en competencias el cual está asociado a un sistema de posicionamiento profesional para todos los puestos técnicos.

Se realiza una evaluación al 100% de la plantilla en base a 5 competencias:

Orientación al servicio y al cliente, Trabajo en Equipo, Responsabilidad, Proactividad, Identificación con la Organización y Comunicación.

Las personas que ocupan puestos de mandos intermedios, técnicos o de responsabilidad además de esta evaluación, son posicionados profesionalmente en base a tres vectores: Bagaje / Motivación / Potencial, lo cual nos permite establecer planes de desarrollo profesional individualizados dentro de la organización.

## **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.**

La entidad tiene contratado con un servicio de prevención externo la gestión de la prevención. La estructura organizativa de la prevención asigna responsabilidades a todos los líderes de la organización, cada uno en el nivel que le corresponde por su posición en la entidad.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

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

#### **28.1. Información adicional.**

No se han incluido este tipo de cláusulas en los criterios de compra.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos de riesgos y/o ambientales.

#### **29.1. Información adicional.**

La clasificación de proveedores se realiza de acuerdo al procedimiento del sistema de calidad PR/104:

1. Precio
2. Plazo de entrega
3. Calidad
4. Soporte técnico
5. Flexibilidad
6. Experiencia previa
7. Aceptación de requisitos formales

## **SOCIAL**

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

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

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

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

En junio de 2018 se realizó una modificación de los estatutos de la entidad para recoger la Responsabilidad SOcial de la organización dentro de los mismos. Esta modificación recoge el enfoque de la responsabilidad social de la entidad hacia colectivos fronterizos con la discapacidad intelectual como son las personas con enfermedad mental e inteligencia límite.

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

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

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

##### **31.1. Información adicional.**

Todos los proyectos que se desarrollan por parte de la entidad están dirigidos a dar cumplimiento a los fines recogidos en los estatutos de la misma. Adicionalmente se incorporan criterios de sostenibilidad y desarrollo del entorno social donde se realizan los mismos. Ejemplo Proyecto Cielos de Ascara. [www.cielosdeascara.com](http://www.cielosdeascara.com)

## **Transparencia con el entorno social de la organización**

**32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

**32.1. Información adicional**

El departamento de comunicación establece y ejecuta todas las acciones de comunicación de la entidad a través de medios de comunicación estándar (prensa escrita, publicidad en medios de transporte, programas de radio y televisión) con a través de las redes sociales (facebook, twitter, instagram...)

**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?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

**33.1. Información adicional**

El departamento de comunicación define un plan estratégico de comunicación que se desarrolla a través de planes anuales de comunicación con un presupuesto y objetivos definidos.

El seguimiento del impacto se realiza a través de estudios de posicionamiento SEM/SEO y de estudios específicos de alcance en los medios de comunicación tradicionales.

**AMBIENTAL**

**Impacto ambiental**

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

**34.1. Información adicional.**

Desde el año 2016, y con el objetivo de dar un paso más, Atades elabora un Plan de Gestión Sostenible que sirva de marco y estructure las iniciativas y proyectos a abordar en el ámbito de la sostenibilidad.

Hasta esa fecha se han ido desarrollando diferentes iniciativas de una forma esporádica y sin un marco claro y estructurado de referencia, por lo que el presente Plan pretende ir un paso más allá, sirviendo de reflexión y estructuración de las líneas estratégicas en materia de sostenibilidad que se han de desarrollar.

El Plan de Gestión Sostenible, es el documento de carácter corporativo y estratégico que

establece las acciones de carácter sostenible a realizar para el periodo 2018-2022. Dicho plan tiene en consideración las premisas estratégicas del actual plan estratégico, así como las diferentes casuísticas organizacionales y operativas de los Centros y servicios de Atades.

## **Compromiso frente al cambio climático**

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

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

#### **35.1. Información adicional.**

El Plan de Gestión Sostenible de Atades se aplicará de manera transversal en los Servicios Centrales y todos los Centros de la Asociación.

Tendrá una duración de cuatro años a partir del 01 de enero de 2017.

El Plan se estructura en tres ámbitos de actuación que persiguen los siguientes objetivos:

?Gestión Sostenible de residuos

- o Sensibilizar a las personas de la importancia de realizar una correcta y eficiente gestión de los residuos cumpliendo los estándares internacionales.

- o Disponer de recursos y procesos que permitan la adecuada gestión de los residuos generados por la actividad incluidos los alimenticios.

?Fomento del uso de Energías renovables y consumo responsable

- o Aumentar progresivamente el uso de energías renovables que hagan de Atades una asociación más saludable y sostenible.

- o Sensibilizar de la importancia del uso/consumo eficiente de los recursos naturales del planeta.

?Promoción de la Biodiversidad y Agroalimentación

- o Difundir la importancia del uso sostenible de la biodiversidad y desarrollar iniciativas y proyectos que contribuyan a su conservación.

- o Facilitar el acceso a la información y contribuir a un mejor conocimiento de la industria Agroalimentaria entre los grupos de interés de Atades.

- o Desarrollar proyectos e iniciativas innovadoras alineadas con la cultura y razón de ser de la Asociación dando respuesta a las necesidades y expectativas de los consumidores.

- o Desarrollo de proyectos e iniciativas de recuperación de cultivos tradicionales y agricultura ecológica.

## **Economía circular**

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

La organización ha comenzado a integrar los conceptos de la economía circular en sus operaciones y cuenta con objetivos y un plan de acciones para su desarrollo.

#### **36.1. Información adicional**



ATADES dentro de su estrategia de desarrollo a través de los proyectos empresariales sin ánimo de lucro que promueve incorpora los criterios de circularidad en el diseño de los mismos. A modo de ejemplo destacara el proyecto Cielos de Ascara, explotación agroecológica en el Pirineo Aragonés en el que se fomenta la recuperación de variedades autóctonas de la zona que se estaban perdiendo y que se están comercializando, todo ello con criterios de sostenibilidad. Para mejorar el resultado de los cultivos se ha establecido una explotación apícola, la variedad de centeno es de tallo largo para poder utilizar, no solo la espiga, sino el tallo para construir tejados de ecodiseño, se extrae la harina en un molino tradicional y se suministra a panaderos de la zona para dinamizar la economía. Todos los residuos se reintroducen en el ciclo agrícola. El trabajo es realizado por personas con discapacidad intelectual. Otro ejemplo es el proyecto Moncayo Natural & Social, explotación micológica en Tarazona y el Moncayo. En la conservera de productos ecológicos, las mermas y restos de productos de la huerta se facilitan a ganaderías cercanas para la alimentación de reses.

## **Comunicación ambiental**

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

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada.

#### **37.1. Información adicional**

Se ha diseñado una GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS AMBIENTALES, cuya política es la siguiente:

1. Integrar el desarrollo de la actividad de la Entidad con el respeto al medio ambiente bajo criterios de prevención de la contaminación y uso eficiente de los recursos naturales.
2. Promover la formación continua y sensibilización de todos los empleados en materia de medio ambiente de cara a un mejor desempeño de las actividades comprendidas en el Sistema de Gestión Ambiental.
3. Difundir la presente política a todos los empleados y partes interesadas de Atades haciéndoles partícipes de la gestión ambiental realizada.
4. Cumplir los requisitos legales y reglamentarios de carácter ambiental aplicables a la Entidad.
5. Impulsar la mejora continua en todas aquellas actividades que puedan generar un impacto ambiental, aplicando las mejores prácticas disponibles así como estableciendo objetivos de mejora periódicos.
6. Mantener el Sistema de Gestión plenamente actualizado y operativo utilizando para ello herramientas y metodologías de gestión ambiental efectivas.
7. Definir un Plan de Gestión Sostenible
8. Dar un peso importante a los aspectos medioambientales en su Estrategia.

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

### **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?**

6

### **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

**40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Transparencia de las actuaciones de la entidad

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

Desarrollar una evaluación de proveedores con criterios sostenibles.

### **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

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

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.

- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.