

SOSTENIBILIDAD, VERTEBRACIÓN DEL TERRITORIO Y DISCAPACIDAD. EL CASO DE AMIBIL

Juan ROYO ABENIA

Resumen: La política española entiende la vertebración territorial, la acción de proporcionar consistencia y estructura interna, organización y cohesión al territorio, especialmente el rural, como un mantra. Se trata de una figura retórica para significar la repetición neurótica que fija y refuerza un pensamiento circular. Este trabajo entiende el territorio como la construcción social en un espacio determinado, incluida la discapacidad, tanto por un sentido de justicia, como por su papel de motor y palanca económica. De esta manera, la Sostenibilidad (antes conocida como Responsabilidad Social Corporativa, RSC) debe ser el pegamento que una a empresas, entidades públicas, personas con discapacidad y sociedad en general en busca de un desarrollo sostenible equilibrado en un territorio como la Comarca de Calatayud como hace AMIBIL.

Palabras clave: Sostenibilidad, Responsabilidad Social Corporativa, vertebración territorial, personas con discapacidad, comarca de Calatayud, inclusión, AMIBIL.

SUSTAINABILITY, TERRITORIAL STRUCTURE AND DISABILITY. THE CASE OF AMIBIL

Abstract: Spanish public policy understands regional structuring, the action of providing consistency and internal structure, organization and cohesion to the territory, especially rural areas, as a mantra. It is a rhetorical figure to signify the neurotic repetition that fixes and reinforces circular thinking. This paper understands territory as the social construction in a particular geographic area, including disability, both for a sense of justice and for its role as an economic engine and lever. In this way, Sustainability (aka Corporate Social Responsibility CSR) must be the glue which binds companies, public entities, people with disabilities and society a balanced sustainable development in a territory like Comarca de Calatayud, as AMIBIL does.

Keywords: Sustainability, Corporate Social Responsibility, Territorial Structure, People with disabilities, Calatayud Region, Inclusion, AMIBIL

1. Introducción

La asociación AMIBIL es una institución privada, sin ánimo de lucro, formada por familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de Calatayud y su comarca. Realiza su actividad desde el asociacionismo, potenciándolo y manteniéndolo vivo. Su intervención busca cambios en el entorno con el objetivo de la descentralización de recursos desde la gran ciudad hacia la zona rural generando cohesión social y territorial. Su objetivo es contribuir a mejorar la sociedad creando y desarrollando valores de respeto, solidaridad y compromiso, especialmente en aquellas personas que nos conocen y/o colaboran con la entidad.

Fundada en 1994, AMIBIL es el acrónimo de asociación de minusválidos bilbilitanos, a pesar de que en la actualidad el término “minusválido” ha sido sustituido por “persona con discapacidad” se decidió mantener la marca tal cual debido a la potencia del nombre tanto en la comarca como fuera de ella.¹ Otras entidades sí cambiaron su denominación, como FEAPS a Plena Inclusión o ATADES Huesca a Valentia. Sin embargo, también las hay quienes mantienen el acrónimo a pesar de no corresponder con la denominación oficial, como Fundación DFA (en su origen, disminuidos físicos de Aragón). El propio sector rechaza también eufemismos como “diversidad funcional” o “capacidades diversas” que no recogen la realidad de la discapacidad y enmascara torticeramente las verdaderas demandas.²

El nuevo concepto de discapacidad intelectual³ se entiende desde un enfoque holístico, basado en un plan gobernado por la persona y su familia en contextos comunitarios. El planteamiento científico limita el peso del diagnóstico en todo el proceso de determinación de apoyos con una nueva definición de discapacidad intelectual que habla de persona en su contexto y situación. Ahora el diagnóstico es menos importante para elegir los apoyos

¹ La Asamblea General Ordinaria de 23 de septiembre de 2021 mantuvo el término “AMIBIL” pero modificó la denominación de la entidad: “Asociación de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo de Calatayud y de su comarca”.

² Posicionamiento de Plena Inclusión sobre el término <https://www.plenainclusion.org/noticias/posicionamiento-de-plena-inclusion-sobre-terminologia/>

³ “Discapacidad intelectual: Definición, diagnóstico, clasificación y sistema de apoyos” AAIDD (Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo) 2021

que necesita una persona. Por ello es esencial establecer los apoyos necesarios a los usuarios de los recursos que ofrece AMIBIL y hacer seguimiento de éstos (coloquialmente se denomina “bucear”) y llegar a sus verdaderas necesidades de apoyo e intervención para conseguir mejorar su calidad de vida.

AMIBIL es el reflejo del intenso y constante esfuerzo de familias en el cuidado y educación de sus hijos, así como en la defensa de sus derechos. Familias y profesionales siempre han trabajado en equipo convirtiéndose en gestores de un gran proyecto para lograr sus objetivos fundacionales:

- Dotar de identidad y de dignidad la atención a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de Calatayud y su Comarca.
- Conseguir que esa atención sea en su entorno evitando el desarraigo y el sufrimiento.
- Contribuir a mejorar nuestra sociedad generando riqueza social y económica y, sobre todo, conseguir que la persona con discapacidad intelectual y del desarrollo sea parte activa de su comunidad.

Con este escenario en el espacio y en el tiempo, AMIBIL ha desarrollado el proyecto de INCLUSIÓN SOCIAL de un grupo de personas que venía tradicionalmente siendo excluido de su comunidad.

AMIBIL incluye como entidades vinculadas al Club Deportivo “INCLUSPORT” y a ADIBIL, CEE. S.L.U siendo, además, parte del movimiento asociativo de Plena Inclusión y de Special Olympics. AMIBIL cuenta, a 31 de diciembre de 2022, con 114 socios, 44 socios protectores y socios honoríficos, 54 trabajadores y 65 usuarios.

Reconocimientos

En 2008 firmó el Convenio de Coordinación Sociosanitaria con el Gobierno de Aragón para mejorar la atención de la salud de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de la comarca de Calatayud. Es entidad de Utilidad Pública (Ministerio del Interior, 2011), reconocida como experiencia de éxito de una entidad social en la generación de empleo en zona rural por el INAEM (2013) y por su inclusión de la discapacidad intelectual en la sociedad (Asociación Alfonso I el Batallador).

Entre otras, ha logrado el Premio a las Buenas Prácticas por el programa “Adultos Solos” (Colegio de Trabajadores Sociales de Aragón, 2012), Medalla de Oro de la Ciudad de Calatayud (Ayuntamiento de Calatayud, 2014), Pin de plata (Fundación Tutelar Luís de Azúa, 2017) o

Medallas al Mérito Humanitario (Ilustre Academia de Ciencias de la Salud “Ramón y Cajal”, 2018 y Real Hermandad de la Piedad, 2018).

En 2023 la Fundación Lealtad⁴ le otorgó el sello Dona con Confianza, un distintivo único en España que reconoce el cumplimiento de nueve principios de transparencia y buenas prácticas de gestión. Además, ayuda a los donantes a identificar de forma clara y sencilla a aquellas ONG que ofrecen información completa sobre su gestión, actividades, y el origen y destino de sus fondos, etc.

2. Objetivos y Política Estratégica

Misión, visión y valores

- Misión

Identificar y atender las demandas de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias de Calatayud, su comarca y, por extensión, de comarcas colindantes, generando y promoviendo los recursos, servicios y programas necesarios de acuerdo con los criterios de calidad de Plena Inclusión, posibilitando de esta manera su inclusión como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

-Visión

AMIBIL pretende constituirse como la entidad de referencia en el ámbito asistencial formado por personas y equipos donde familias, usuarios y trabajadores se esfuerzan para alcanzar niveles de excelencia en la atención a las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo en alianza con los agentes de la comunidad, las administraciones competentes y las entidades públicas y privadas desde todos los ámbitos de la sociedad.

- Valores

- a. Respeto, transparencia y claridad.
- b. Practicar el “estar con” la persona con discapacidad y no sólo a “su lado”.
- c. Trabajar desde el asociacionismo con un gran sentido de la responsabilidad y del derecho.
- d. La prevención y la promoción de la autonomía constituyen los principios básicos de la atención a sus usuarios a través de programas centrados en la persona, atendiendo sus capacidades, necesidades e intereses.

⁴ Fundación Lealtad <https://www.fundacionlealtad.org/ong/amibil/>

- e. Desde la ética profesional y desde el trabajo en equipo, familias y profesionales trabajar con ilusión mejorando las relaciones interpersonales y de comunicación.
- f. Es una entidad con presente, abierta a la comunidad, pero, sobre todo, cree con gran proyección de futuro; tiene un gran compromiso con sus representados a los que atienden con honestidad e integridad y desde la no discriminación.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

AMIBIL está firmemente comprometidos con la Agenda 2030 y con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, particularmente con aquellos relacionados con las actividades principales de la organización. El cumplimiento de los ODS está además relacionado con la implementación de los diez principios del Pacto Mundial en el sector empresarial, ya que ambos marcos son transversales en el fin que persiguen: construir sociedades y mercados más sostenibles.

Su compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de su cadena de valor: clientes (familias y usuarios), profesionales, voluntarios y amigos, socios, colaboradores, proveedores y sociedad en general.

Los ODS vinculados a su estrategia como entidad son:

- ODS3 Salud y Bienestar

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos. Garantizar el acceso al sistema de salud pública especialmente para el colectivo con discapacidad. Es necesario promover las medidas de prevención de intensificación de discapacidades reduciendo el impacto sobre la salud de la persona, su calidad de vida y su integración en las actividades de la sociedad.

- ODS 4 Educación inclusiva, de calidad y equitativa, promoviendo oportunidades de aprendizaje permanente para todos

Programas de formación a jóvenes con discapacidad intelectual y del desarrollo para ayudar a garantizar el acceso al empleo. Compromiso y activismo para conseguir una educación gratuita, equitativa y de calidad para todas las personas, eliminar las disparidades de género en la educación, garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad y promover una educación para el desarrollo sostenible, basada en la adopción de estilos de vida sostenibles y los derechos humanos.

-ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible

Reducción de la tasa de desempleo y mejora del acceso a los servicios, especialmente para personas con discapacidad. Apoya conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Impulsa la economía y la cultura local a través del apoyo a las empresas y productos locales y formando y asesorando a personas de la zona.

- ODS 10. Reducción de las desigualdades, especialmente en la discapacidad

Impulsa la adopción de políticas y legislación pertinentes.

- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles

Impulsando la colaboración, la economía circular y los tejidos de redes sociales mediante la cultura inclusiva.

- ODS 12. Producción y consumo responsable

Mediante la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, reducción de generación de residuos y desperdicio de alimentos y tiempo.

- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas

Facilitar el acceso a la justicia para todos, especialmente para las personas con discapacidad.

ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos

Colaboración transversal entre personas, empresas e instituciones.

Accesibilidad

Garantiza el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social mejorando la accesibilidad universal de las personas con discapacidad y luchando contra las barreras sociales, de comunicación o físicas.

- Barreras de comunicación

Estamos trabajando en la mejora de la accesibilidad cognitiva de nuestros recursos y colaboramos con la Asociación Alfonso I el Batallador para hacer de su fiesta recreativa una fiesta accesible cognitivamente y con el Instituto Leonardo de Chabacier para hacer accesibles sus instalaciones.

- Barreras arquitectónicas

Comprometidos con la accesibilidad universal y la supresión de barreras que impidan o dificultan la plena normalización social de las personas con discapacidad, nuestros recursos están perfectamente adaptados. En la comunidad hemos solicitado plazas de aparcamiento para personas con movilidad reducida en los recursos públicos como el centro de atención primaria, el hospital, el polideportivo; hemos colaborado en la accesibilidad física de las instalaciones del pabellón deportivo, así como la creación de parques adaptados.

3. Contexto

AMIBIL se encuentra inmersa en una transformación total para afrontar sus IRO (impactos, riesgos y oportunidades). Este proceso de cambio implica un esfuerzo de coordinación e integración de los protocolos de funcionamiento de toda la organización y una inversión financiera que facilite los recursos necesarios para su correcta ejecución, sin olvidar, además, el componente de “innovación” en todas sus actuaciones futuras.

Para ello sigue fortaleciendo tanto la comunicación interna como la externa en diálogo permanente con sus grupos de interés. Se trata de reflejar la realidad de la asociación: una institución que gestiona recursos privados y públicos con alto nivel de profesionalidad y eficiencia, y cuya gestión le ha llevado a colocarse entre las primeras instituciones de atención a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de Plena Inclusión Aragón.

Sostenibilidad

AMIBIL cuenta con unos ingresos de 1399762 euros (2021) procedentes un 27,7 % de financiación privada (de los cuales, cuotas de usuarios 20,7%) y 72,3 %, administraciones autonómicas y locales, principalmente de los contratos de plazas para el centro de día y la residencia concertados con el Gobierno de Aragón (53,6 %). Con ellos hicieron frente a unos gastos de 1375330 euros (2021) para afrontar su misión en un 91,9 % (36,7 % Residencia, 46 % Centro de día y ocupacional, 7,4 % Apoyo, orientación y asistencia a las familias, 0,9 % Servicio de apoyo

a la vida independiente y 0,9 % Servicio de ocio, tiempo libre y deporte), Administración (6,1 %) y captación de fondos (2 %).⁵

Las políticas sociales van a estar condicionadas por los límites de endeudamiento a los que se someterá la elevada deuda pública bruta española en porcentaje del PIB⁶ (113,2 frente a la media europea, 84). En junio de 2007 la deuda pública española era de 400 000 millones de euros, en mayo de 2023, 1 526 000 millones.⁷

A pesar del incremento de plazas concertadas en 2022, clave para la estabilidad financiera de AMIBIL, se continúa buscando la diversificación de fuentes de ingresos. La captación de fondos privados mediante actividades como la comunicación externa se une al trabajo en red con Plena Inclusión Aragón para conseguir mejorar la financiación pública de los recursos con el incremento del coste plaza y con el objetivo de disminuir las listas de espera (en algunos casos de años) para acceder a la adjudicación de plaza. Por su parte, la financiación del resto de necesidades (apoyos en el ocio, tiempo libre y deporte, promoción del asociacionismo o la atención a las familias) sigue siendo 100% privada.

En los últimos años ha crecido la visibilidad de AMIBIL (apariciones en prensa, ponencias en congresos y eventos empresariales, sociales y culturales, interacciones en redes sociales...) y la base social (número de socios numerarios). Cada vez AMIBIL dedica mayor esfuerzo a forjar colaboraciones y alianza a través de la fidelización de los donantes, captación de socios protectores y búsqueda de clientes para su centro especial de empleo, a pesar de las limitaciones y dificultades propias de la zona rural (cierres y traslados de empresas, disminución de la población, dificultades atraer y retener talento profesional...).

No hay que olvidar que las grandes empresas privadas están obligadas a reportar cuáles son sus compromisos con el desarrollo sostenible, entre ellos: el impacto de su actividad en el empleo y el desarrollo local y en las poblaciones locales y en el territorio, así como las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las

⁵ Informe Fundación Lealtad <https://fundacion-lealtad-intranet-pro.uc.r.appspot.com/documentos/amibil/informe-final>

⁶ Eurostat <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/4187653/16179938/spanish-presidency-spanish.pdf/d9e14c94-a02b-4f1d-c005-b1be2b3d711f?t=1687792124169>

⁷ Banco de España <https://www.epdata.es/datos/deuda-publica-espana-hoy-datos-banco-espana/7/espana/106>

modalidades del diálogo con estos, incluidas las acciones de asociación o patrocinio.⁸

Por su parte, las administraciones públicas deben reservar en sus concursos de contratación de bienes y servicios contratos a centros especiales de empleo sin ánimo de lucro lo que genera un marco de estabilidad para las organizaciones y fomenta el empleo de las personas con discapacidad intelectual.⁹

Empleo

En el segundo trimestre de 2023, en España hubo 23,819 millones de personas activas (21, 056 millones de ocupadas y 2,762 en paro). La tasa de actividad fue 58,97 % y la tasa de paro, 11,60 %.¹⁰ Sin embargo, hay que destacar que las cifras de ocupados incluyen a 1,675 millones de personas que no realizaron ni una sola hora de trabajo en todo el trimestre (fijos discontinuos). Desafortunadamente solo se publica esta cifra (los activos) pero no quienes están inactivos. Sí se publicó puntualmente durante los meses de 2022. En diciembre el número de trabajadores fijos discontinuos inactivos no contabilizados en los registros del paro fue de 443000 personas.¹¹

En al ámbito rural, tanto el paro como la despoblación, no obedecen, en ocasiones, a una falta de oportunidades laborales si no al déficit de una serie de servicios esenciales. Será difícil solucionar este drama sin una discriminación positiva hacia la España vacía. Todavía se hace más exigente la dignificación del sector de la discapacidad.

En España 4,38 millones de personas (94,9 de cada mil habitantes) afirmaron tener algún tipo de discapacidad. Los problemas de movilidad fueron el tipo de discapacidad más frecuente. La población con discapacidad en edad laboral (16 a 64 años) es de 1,9 millones de personas,

⁸ Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad. Capítulo V (Información sobre la sociedad) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17989>

⁹ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2017/BOE-A-2017-12902-consolidado.pdf>

¹⁰ Encuesta de Población Activa (EPA) segundo trimestre, 2023 https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm

¹¹ Fijos discontinuos <https://www.newtral.es/fijos-discontinuos-inactivos-datos/20230707/>

de los que sólo 668000 personas están activas (entre 45 y 64 años, hay 441000 personas). La tasa de actividad de la población con discapacidad es del 34,6 % (77,7% de las personas sin discapacidad).¹²

El desempleo de las personas con discapacidad destaca por su cronificación debido a un menor nivel formativo, la falta de oportunidades de capacitación y prejuicios y estereotipos que frenan su contratación. El 90,4 % de los menores de 30 años con discapacidad manifiesta haber sentido, en alguna ocasión, discriminación en la búsqueda de empleo, por la doble condición de joven y de persona con discapacidad. Solo el 45 % del resto de los jóvenes (sin discapacidad) declaran haber experimentado discriminación por edad y la falta de experiencia asociada.

Los jóvenes con discapacidad orientan su búsqueda de empleo a logística (46,8 %), hostelería (42,5 %), limpieza (33,4 %) y seguridad (21,2 %). Un 10 % busca empleo en profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), frente al 35 % de los jóvenes sin discapacidad. El 82 % de los jóvenes con discapacidad desean encontrar empleo en la empresa ordinaria (entornos no protegidos) y convivir con profesionales con y sin discapacidad.¹³

Desde 2022 AMIBIL cuenta con un nuevo convenio laboral, lo que supone un esfuerzo para la entidad en la captación de recursos económicos para mantener una plantilla de calidad y que cuide a las personas. Es la inversión más relevante para poder avanzar y promover talento. Solo contando con personas alineadas con la misión, visión y valores de AMIBIL se alcanzará la sostenibilidad. AMIBIL prioriza la equidad retributiva, el reparto equitativo de tareas, los procesos de conciliación, la formación, la adecuación a nuevos modelos de trabajo, así como la creación de empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

La puesta en funcionamiento de la Unidad Residencial de AMIBIL impulsó la contratación y la creación del departamento de RRHH. La gestión del capital humano es indispensable ante la necesidad de incorporar a personas rápidamente y alineadas con la cultura de la entidad. Estos dos factores, unidos a la peculiaridad rural, explican el elevado índice de rotación (personas de fuera del territorio con bajas expectativas de permanencia, escasa motivación...). El plan estratégico de la entidad incluye la política de RRHH que ajusta las expectativas entre la entidad y sus

¹² Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176782&menu=ultiDatos&idp=1254735573175

¹³ Radiografía del mercado laboral de las personas con discapacidad. Randstad Research (Fundación Randstad, 2023).

trabajadores en el desempeño de su labor con el objetivo de lograr confianza y fidelidad.

Al haber alcanzado un número de trabajadores en plantilla superior a 50, la entidad firmó y registró en 2022 su primer Plan de Igualdad. Fue un proceso largo de diálogo con los sindicatos UGT y CC.OO. como representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta la feminización del sector, el Plan de Igualdad acredite que la entidad promueve la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, favoreciendo siempre al sexo menos representado. La entidad está comprometida con las políticas de igualdad, promover el empleo igualitario, la integración, accesibilidad universal y otras cuestiones de similar índole. En consecuencia, AMIBIL se posiciona en contra de cualquier tipo de discriminación.

Taxonomía social y SROI

Durante la pandemia emergieron sentimientos y actitudes en la sociedad que influirán en los parámetros del futuro. La discapacidad intelectual ha sido uno de los colectivos que peor parado ha salido de esta crisis. Su situación es devastadora. En la actualidad son desconocidas e invisibles para muchos las discapacidades del desarrollo que engloban una serie de condiciones como la discapacidad intelectual, la parálisis cerebral, el síndrome de Down, trastornos del espectro autista, etc. Este amplísimo y heterogéneo grupo de población con discapacidad necesita abordajes específicos que obligan a la personalización de cualquier actuación. Es imprescindible poner el foco en cada persona, con nombre y apellidos, para ser capaces de concretar cuáles son sus necesidades de apoyo lo que hace aún más necesario legitimar los derechos de la discapacidad intelectual y las demandas del propio movimiento asociativo que puede verse afectado, incluso, por las de otras entidades con otras sensibilidades, con o sin ánimo de lucro.

La taxonomía social¹⁴ a debate en estos momentos debe aportar claridad en cuanto a la definición de sostenibilidad social, a la vez que ayudar a dirigir capitales hacia actividades que garanticen el respeto de los derechos humanos, así como a promover inversiones para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, en especial para las personas más desfavorecidas, incluida la discapacidad. Una taxonomía social reforzaría la política social existente de la UE, como el Pilar Europeo de Derechos Sociales

¹⁴ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Taxonomía social: retos y oportunidades»

(Dictamen de iniciativa) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IE0721&from=EN>

y contribuiría a alcanzar los ODS al igual que la taxonomía ambiental contribuye a la implementación del Acuerdo de París sobre el Clima.

En este sentido, el Retorno Social de la Inversión (SROI) establece el marco para medir y cuantificar el impacto que generan los agentes sociales, entre ellos en Tercer Sector. Las entidades no lucrativas reducen las desigualdades, mejoran el bienestar de usuarios, familias y sociedad en general y alivian el déficit público al suponer un ahorro para los Sistemas de Protección Social. Además, aporta soluciones a la diversidad de su población, arraigo y asentamiento de población en el territorio rural, oportunidades de desarrollo económico y laboral (en particular, al empleo femenino). Todos estos cambios son medidos en términos monetarios en función de la relevancia que para las personas u organizaciones tienen. En este sentido, el dinero es tan solo una unidad común al ser la forma más útil y comúnmente aceptada de expresar el valor generado.

¿Cuánto valor genera ATADI (Agrupación Turolense de Asociaciones de personas con Discapacidad Intelectual) por cada euro invertido?¹⁵

- 3,82 euros Servicio de canguro. Tasa de retorno económico y social: 382 %.

El objetivo es “cubrir las necesidades de las familias de las personas con discapacidad intelectual, ofreciendo la posibilidad de disponer durante unas horas de un monitor con formación para permitir a las familias la posibilidad de llevar a cabo sus actividades cotidianas o disponer de algún tiempo de ocio o respiro”.

- 1,97 euros. Centro Atadi – Kalathos de Alcorisa. Tasa de retorno: 148 %

Servicios básicos de residencia, centro de día y centro ocupacional, servicios complementarios de comedor, transporte, fisioterapeuta, psicomotricidad, respiro, formación, enfermería, actividades físico-deportivas, actividades de ocio y tiempo libre y escuela de familias, psicología, trabajo social, terapia ocupacional, etc.

4. Impacto medioambiental

AMIBIL no está exenta de riesgos ambientales vinculados a las actividades que se pudieran desarrollar debido a sus relaciones con

¹⁵ Estudio sobre el retorno social de la inversión del Servicio de Canguro de Plena inclusión Aragón y la residencia de Kalathos (Teruel)

usuarios, administraciones y empresas o productos o servicios que se ofrecen y demandan y que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos.

Su misión es colaborar con empresas social y ambientalmente responsables, pero también existe el riesgo de operar con algunas que no gestionen adecuadamente estos aspectos. En este ámbito se enfrenta tanto a riesgos de reputación derivados de controversias sociales como a daños al medioambiente, etc.

La protección del medioambiente y la aspiración a la ecoeficiencia son importantes para AMIBIL. En su conducta profesional mantiene un comportamiento responsable con procedimientos relacionados con la preservación del medioambiente, siguiendo las recomendaciones y procedimientos de instituciones como Pacto Mundial de Naciones Unidas o ECODES para reducir el impacto medioambiental y la optimización de su gestión consecuencia de nuestra actividad. En un futuro próximo incluso se plantearán la compensación de dicho impacto. Fomenta acciones de divulgación, sensibilización y de formación en buenas prácticas medioambientales dirigidas a familias, profesionales y usuarios.

No hay impactos medioambientales especialmente significativos. Dada su actividad, no existen responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados.

AMIBIL dispone de los procedimientos habituales de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control. Está comprometida a reducir y medir su huella de carbono para valorar y evaluar los posibles impactos del cambio climático. Además, está alineada con el Acuerdo de París y con el Acuerdo Español sobre el Clima. El principal objetivo de ambos es mantener el incremento de la temperatura media mundial por debajo de 2 grados centígrados sobre los niveles preindustriales y continuar los esfuerzos para limitar el aumento a 1,5 grados centígrados. También busca involucrar a sus grupos de interés en este proceso de transición.

Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, así como el número de profesionales y/o la inversión en euros no se cuantifican monetariamente. La aplicación del principio de precaución se adopta mediante el diálogo con diferentes grupos de interés (expertos en sostenibilidad, medios de comunicación, ONG, universidades...).

No existen responsabilidades, gastos, activos, ni provisiones y contingencias de naturaleza medioambiental que pudieran ser significativos en relación con el patrimonio, la situación financiera y los resultados de AMIBIL. No hay pues provisiones ni garantías específicas medioambientales.

Debido a que el medioambiente es transversal en AMIBIL, no hay recursos específicos dedicados a la prevención de riesgos ambientales ya que se engloba en nuestra política de general de riesgos y se incluye dentro del riesgo reputacional.

Tampoco aplica la aplicación del Principio de Precaución por lo que no se dispone de un sistema de gestión ambiental sólido en el que se identifiquen los riesgos y exista un plan de acción para prevenir el impacto de su actividad.

Contaminación

No se han detectado riesgos de emisiones que afecten gravemente el medioambiente teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.

Con respecto a la contaminación acústica, a pesar de no ser material, AMIBIL la entiende como la presencia en el ambiente de ruidos o vibraciones, cualquiera que sea el emisor acústico que los origine, que impliquen molestia, riesgo o daño para las personas, para el desarrollo de sus actividades o para los bienes de cualquier naturaleza, o que causen efectos significativos ya sean usuarios, profesionales, visitantes, vecinos...

Economía circular y prevención y gestión de residuos

AMIBIL entiende la economía no como un modelo lineal sino circular, confluencia de la economía, el medio ambiente y la sociedad, transversal entre todos los agentes sociales, con independencia del tipo de organización, tamaño o sector. En 2023 firmó la carta de adhesión a Aragón Circular (Gobierno de Aragón).

No obedece desglosar las categorías de residuo, peligroso y no peligroso, por tipología ni los distintos métodos de tratamiento, recuperación y eliminación de los residuos. Tan solo se muestra su compromiso de reciclaje (100 % en todos los casos) y el punto de recogida.

Uso sostenible de los recursos

- Consumo de papel

Los profesionales de AMIBIL se comprometen no imprimir ningún documento que no sea imprescindible. Los correos electrónicos muestran la advertencia de no imprimir aquello que no sea estrictamente necesario.

En 2022 se consumieron 150 paquetes de 500 unidades de papel blanco A4 y 1000 sobres.

Residuo	Punto de recogida
Cristal	Ayuntamiento Calatayud
Medicamentos	Farmacia Racho, Calatayud
Papel	Ayuntamiento Calatayud
Pilas	Ayuntamiento Calatayud
Plástico	Ayuntamiento Calatayud
Ropa	Caritas
Tóner	RPB
Electrodomésticos pequeños	Punto limpio Calatayud
Mobiliario	Punto limpio Calatayud

Cuadro 1. Residuo generado y punto de recogida. Fuente: AMIBIL

- Consumo de agua y suministro de acuerdo con las limitaciones locales

Fecha	m3	Coste (euros)
18-11-21/16-02-22	436	308
16-02-22/20-05-22	501	350
20-05-22/23-08-22	269	219
23-08-22/18-11-22	331	250
TOTAL	1.255	1.127

Año	M3/media/día	Coste diario
2022	4,83	3,73

Cuadro 2. Consumo de agua y consumo medio diario Residencia. Fuente: Aquara.

Fecha	m3	Coste
18-11-21/16-02-22	139	155
16-02-22/20-05-22	133	152
20-05-22/23-08-22	270	220
23-08-22/18-11-22	207	188
TOTAL	749	715

Año	M3/media/día	Coste diario
2022	1,88	1,88

Cuadro 3. Consumo de agua y consumo medio diario. Centro de Atención de Día. Fuente Aquara.

Trimestralmente se comprueban los datos del punto de suministro, los importes facturados y los consumos medidos y se contrastan con los valores de referencia establecidos por el Ayuntamiento de Calatayud con el objetivo de poder controlar el consumo de agua y las posibles incidencias detectadas al tomar la lectura. Aquara emite notificación a la entidad si hay un consumo que se desvía considerablemente del consumo normal.

- Consumo directo e indirecto de energía

Fecha	Euros	kWh
31-12-21/31-01-22	4634,42	22.265
31-01-22/28-02-22	3828,00	17.654
28-02-22/31-03-22	3736,78	18.078
31-03-22/30-04-22	2622,87	14.768
30-04-22/31-05-22	2300,63	12.669
31-05-22/30-06-22	3029,88	16.144
30-06-22/31-07-22	3978,19	19.151
10-07-22/31-08-22	3198,30	16.991
31-08-22/30-09-22	2461,79	12.596

30-09-22/31-10-22	1875,54	9.645
31-10-22/30-11-22	2.703,42	12.852
Total	34.369,82	172.813

Año	Kw/h medio/mes	Coste medio diario
2022	15.607	3.071,34

Cuadro 4. Consumo mensual eléctrico y coste. Residencia. Fuente: Endesa, 2022.

Fecha	Euros	kWh
31-12-21/31-01-22	309,83	1474
31-01-22/28-02-22	310,37	1523
28-02-22/31-03-22	299,02	1410
31-03-22/30-04-22	326,29	1721
30-04-22/31-05-22	322,82	1610
31-05-22/30-06-22	472,46	2389
30-06-22/31-07-22	618,37	2389
10-07-22/31-08-22	200,10	840
31-08-22/30-09-22	383,46	1752
30-09-22/31-10-22	401,30	2076
31-10-22/30-11-22	363,65	1754
Total	4.007,67	18.938

Año	Kw/h medio/mes	Coste medio diario
2022	1.649	345,76

Cuadro 5. Consumo mensual eléctrico y coste Atención de Día. Fuente Endesa, 2022.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

La eficiencia energética redundando en un ahorro económico y ayuda en la lucha contra el cambio climático. Estas son algunas de las prácticas en la materia:

a. Selección de comercializadora

Elección del contrato que se ajuste mejor a sus necesidades lo que redundando en un mayor ahorro económico. La potencia contratada es la adecuada y el suministrador de energía de confianza y que más interés tiene en impulsar las energías renovables.

b. Implicación de todo el equipo

La implicación de todos los profesionales es imprescindible para el ahorro de energía y la eficiencia energética. Administra los recursos energéticos de un modo hábil y eficaz, incluyendo cambios de hábitos cotidianos en el uso de la energía si es necesario como ha sido el horario de la lavandería.

c. Buenas prácticas

Muchas de las medidas de ahorro energético no tienen coste alguno. Por ejemplo: apagar los monitores, desconectar los equipos para que no se queden en Stand By, ajustar el protector de pantalla en modo negro, seleccionar el modo “ahorro de energía” en la configuración de los equipos de oficina, utilizar regletas para el apagado de varios dispositivos con un solo clic, apagar las luces al salir, cerrar puertas y ventanas cuando los sistemas de climatización estén funcionando, elegir electrodomésticos, equipos informáticos y sistemas con certificado de eficiencia energética, etc.

d. Accesibilidad cognitiva

Pictogramas en las zonas del baño, lavabos y WC y en los interruptores de la luz para concienciar y disminuir el consumo.

e. Monitorizar consumo y evaluarlo periódicamente

Contabilización de las facturas y seguimiento de patrones de consumo para identificar anomalías y valorar medidas de eficiencia en marcha.

f. Termostatos en 23 °C y 25 °C, en verano y entre 21 °C y 23 °C en invierno

g. Servicio de mantenimiento de la climatización con Veolia

Establecimiento de un plan de mantenimiento con el objetivo de conseguir el rendimiento óptimo de los equipos y alargar su vida útil.

Está previsto invertir en la mejora del aislamiento térmico en la residencia evitando la apertura de las dos puertas de entrada

transformando la interior en automática. También, realizar un estudio de energías renovables. Sin embargo, no hay previsto implantar un Sistema de Gestión de la Energía (SGE) ISO 50001 o similar ni una política energética formal al no ser relevante.

Cambio climático

- Alcance 1

Emisiones derivadas de desplazamientos que realizan profesionales por motivos de trabajo en medios de transporte propiedad de AMIBIL (furgonetas) o en medios propios. No hay emisiones derivadas del consumo directo de energía (gas natural y gasóleo) definidas por el estándar GHG Protocol (Kg de CO2 eq).

- Alcance 2

Emisiones derivadas de desplazamientos que realizan profesionales por motivos de trabajo en medios propios. Se han reducido considerablemente por el incremento de reuniones especialmente con Plena Inclusión por zoom. No hay emisiones derivadas del consumo directo de energía (gas natural y gasóleo) definidas por el estándar GHG Protocol (Kg de CO2 eq).

- Alcance 3

Emisiones derivadas del consumo eléctrico de AMIBIL en Kg de CO2 eq.

		Kg Co2eq
Alcance 1	Coches AMIBIL	7894
Alcance 2	Energía	44585
Alcance 3	Coche	151,8
	AVE	29,78
	Autobús	57,91
		52.719,24

Cuadro 6. Emisiones en Kg de CO2eq

Protección de la biodiversidad

- ADIBIL, CEE.S.L.U. se dedica, principalmente, al mantenimiento y creación de jardines en Calatayud y su Comarca.

- Los usuarios de Centro Ocupacional y Centro de Día disfrutaban de un curso de jardinería 2 horas a la semana realizado en el invernadero y jardines de la entidad.

- Se ha creado una zona verde en los perímetros de sus infraestructuras e incluso dentro de estas con plantas de interior.

- Protección de una noguera que estaba destinada a ser destruida con la construcción de la residencia. Se modificaron los planos y fue salvada para convertirse en un árbol simbólico en la entidad junto a un olivo que forma parte del jardín.

- Plantación de árboles:

- a. Complejo de la Ermita de San Roque (Cofradía de San Roque)
- b. Día Mundial del Árbol y Semana de Medio Ambiente (concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Calatayud).

El reto a corto plazo es lograrla integración de la parcela anexa al Centro de Atención de Día para la creación de una zona verde que constituya un pulmón para las instalaciones extensible a la zona de edificios del entorno de AMIBIL.

5. Gobierno corporativo

El mundo VUCA¹⁶ en el que nos encontramos obliga a las organizaciones, públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, a evolucionar a medida que las operaciones se vuelven más complejas, se diversifican las fuentes de obtención de recursos y aumentan los riesgos legales, medioambientales, de reputación... Todas las entidades, ya sean empresas cotizadas en mercados financieros, pymes, administraciones públicas o entidades sociales deben ser gestionadas de manera adecuada y transparente. El buen gobierno favorece la credibilidad, la estabilidad y contribuye a impulsar el crecimiento y la generación de riqueza.

Nos encontramos en un momento histórico marcado por la incertidumbre sobre el desarrollo de la sociedad y de la economía. La pandemia intensificó riesgos que ya se manifestaban con anterioridad como

¹⁶ Acrónimo del inglés de volatility, uncertainty, complexity y ambiguity (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad).

son el desafío demográfico, el envejecimiento, la migración, la revolución tecnológica, el aumento de las desigualdades o la crisis económica, que obliga a limitar el gasto y rentabilizar al máximo los recursos de los que disponen las entidades sociales.

AMIBIL, en línea con Plena Inclusión, como movimientos asociativos, contribuyen a dar respuesta a todos estos retos, fomentando políticas y comunidades vertebradas e inclusivas y velando por que nadie se quede atrás como plantea la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Uno de los grandes objetivos estratégicos de AMIBIL es su transformación hacia una entidad más sostenible y resiliente. AMIBIL, en línea con Plena Inclusión, proyecta un futuro con una mayor apertura a todo tipo de conexiones, contribuciones y colaboraciones y afrontar con mayor solvencia los futuros retos que surjan en el ámbito de la discapacidad y la vertebración del territorio.

Los estatutos de AMIBIL definen el conjunto de normas, principios y procedimientos que regulan la estructura y el funcionamiento de sus órganos de gobierno. En concreto, establece las relaciones entre la junta directiva y el resto de grupos de interés, y estipula las reglas por las que se rige el proceso de toma de decisiones sobre la entidad para la generación de impacto social.

AMIBIL toma de decisiones basadas en la consecución de su Plan Estratégico de y sus políticas e implementa los mecanismos de control pertinentes para el correcto desempeño de la dirección-gerencia. Como rigen sus estatutos, la Asamblea General de Socios elige cada cuatro años a los miembros que conforman la Junta Directiva. Son quienes definen, junto a la directora-gerente, las estrategias de la asociación. Miembros del grupo de Autogestores forman parte de la Junta Directiva con voz, pero sin voto.

La Comisión de Seguimiento, formada por tres miembros de la Junta directiva y la directora-gerente, se reúne semanalmente para conocer la situación económica, la situación de los trabajadores, la programación de actividades... La Comisión de Calidad, por su parte, está formada por la directora-gerente y tres miembros de la Junta Directiva. Las reuniones son trimestrales y se valora el informe anual de la Auditoría de Calidad Interna realizada por la consultoría Contamicro.

El presidente de AMIBIL es José Daniel Arias Moreno y el vicepresidente Francisco Saldías Cifuentes quien forma parte de la Junta Directiva de Plena Inclusión Aragón, mientras que la directora-gerente, Lucrecia Jurado López, forma parte del patronato de la Fundación Ser Más y de la Fundación Tutelar Luis de Azúa. Ana María Herrer Baeyens es la

secretaria y Florentina Barcelona Clemente, Encarnación Guerrero Bernal, Concepción Agreda Melendo y Teresa López Cantarero son el resto de los miembros de la junta.¹⁷

AMIBIL avanza hacia un modelo de organización en el que todos entienden, especialmente los profesionales, que su estructura requiere flexibilidad y agilidad para ajustarse a las disponibilidades y entorno cambiante.

La mejora de la calidad en la gestión solo se puede lograr a través de unos procedimientos claros y conocidos por todos los trabajadores y colaboradores. Todo ello abarca a las áreas de cumplimiento normativo, buen gobierno, gestión administrativa, gestión de RRHH, transparencia y rendición de cuentas, etc.

En el ámbito organizativo y de gestión actual, además de los procedimientos que ya existen, se hace necesario consolidar y desarrollar nuevos protocolos y sistemas internos en todas las áreas de la Asociación para poder cumplir los estándares de calidad que exigen tanto nuestra propia confederación como la legislación nacional, autonómica y la Unión Europea, con quienes ya estamos trabajando. Además, se hace necesaria una mayor coordinación entre las diferentes áreas de la Asociación y más trabajo en equipo (considerando la plantilla en su totalidad junto a familias y voluntarios) entendiendo que todos somos partes importantes y necesarias para un mejor funcionamiento de nuestra organización.

AMIBIL ha adquirido un gran compromiso con un estilo de liderazgo ético basado en la transparencia, la coherencia, la participación y la democracia. Los valores de compromiso, responsabilidad social, altruismo y solidaridad, integridad y confianza forman y deben formar parte de las actuaciones de la organización. Este compromiso necesita ser refrendado por todos los grupos de interés para convertirse en una herramienta útil que empodere no solo al órgano de gobierno sino al conjunto de grupos de interés con los que la entidad se relaciona (usuarios, profesionales, voluntarios). Los asociados a la entidad, así como los trabajadores, deben difundir estos valores del buen gobierno para generar confianza en la sociedad. Para ello debemos ser transparentes y poner a disposición de las personas que se relaciona o no con nuestro proyecto un canal de denuncias garantizando así dicha transparencia.

¹⁷ Órganos de Gobierno de AMIBIL <https://www.amibil.info/equipo/>

Procedimiento de Política de Conflicto de Interés

Fue aprobado por la Junta Directiva en 2022 y abarca desde la comunicación de las situaciones que puedan surgir hasta las diferentes medidas que deben acogerse para darle solución a la situación. El objetivo es evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros del órgano de gobierno interfieran con el normal desempeño de su labor en AMIBIL y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.

El conflicto de interés se define, por tanto, como un interés que podrá afectar, o podría parecer que afecta, al juicio o a la conducta de algún (algunos) miembro(s) del órgano de gobierno, personal contratado, etc. en perjuicio de los intereses de la entidad.

No pretende prohibir la existencia de relaciones entre la entidad y terceras partes relacionadas con el órgano de gobierno, empleados u otros individuos o grupos relacionados con la organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto).

Sí exige, sin embargo, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlo en conocimiento de quien designe esta política y de, si se decide que existe dicho conflicto de interés, la no participación por parte de la/s personas/s involucrada/s en la toma de decisiones al respecto.

AMIBIL debería ser capaz de identificar las posibles situaciones de conflicto de interés que puedan darse dada la naturaleza de su actividad y las particularidades de la organización. Sería recomendable que con cierta frecuencia se revisase si existe o podría existir alguna de estas situaciones para actuar con la mayor diligencia.

Podrían ser posibles situaciones de conflicto de interés:

- En el caso de que existan relaciones familiares entre los miembros del órgano de gobierno y otras personas de la entidad (profesionales de atención directa, gestión, técnicos, usuarios, voluntarios), se velará porque la Junta Directiva y la Dirección aseguren su independencia para garantizar sus funciones.

- Los miembros de la Junta Directiva deberán abstenerse de intervenir en las deliberaciones y votar en aquellos asuntos en los que se hallen interesados.

- Se procurará evitar las relaciones y operaciones comerciales entre la asociación y los miembros de la Junta Directiva o, en su caso, el personal

de dirección. Cuando existan deberán ser comunicadas a la Junta Directiva y deberán ser aprobadas por esta.

- Los miembros de la Junta Directiva deberán comunicar su participación en organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad. Los miembros de la Junta evaluarán este dato y juzgarán si existe un conflicto de intereses que puedan llevar a recomendar el cese o baja del miembro de la Junta Directiva.

- Los miembros de la Junta Directiva fijarán los conceptos por los que estos pueden recibir prestación económica por sus servicios (dietas por kilometraje, dietas por gastos de manutención ...).

De producirse conflicto de intereses o derechos entre la Asociación y alguno de sus los miembros de la Junta Directiva, los afectados no participarán en los siguientes supuestos:

- Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Asociación y la persona que integre la Junta Directiva, o su familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o su cónyuge.

- Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por sus servicios prestados a la Asociación.

- Adopción de acuerdo por el que se entable la acción de responsabilidad contra la persona que integra la Junta Directiva.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y luchar contra el blanqueo de capitales

AMIBIL dispone de un Código Ético, está adherida al Código Ético y de Buena Conducta de Plena Inclusión y cuenta con un Procedimiento de Control de Donaciones en Efectivo y Donaciones Anónimas.

- Donaciones en efectivo

La Asociación cuenta con el siguiente procedimiento de control de caja para garantizar que todas las donaciones recibidas en metálico se reflejen en la contabilidad:

- a. En la gestión de la caja habrá al menos dos personas: La gerente para la gestión y la tesorera de la Junta Directiva para la supervisión.
- b. El dinero recibido en metálico se ingresará en el banco lo antes posible minimizando el tiempo que se conserva este dinero en metálico en la Asociación.
- c. Las cantidades recibidas en metálico se ingresarán siempre en el banco y no se utilizarán para pagar gastos o facturas en efectivo.

- d. En el caso de que la Asociación recaude fondos a través de calendarios, lotería, mercadillos u otras actividades en las que se recojan donaciones en efectivo, dispondrá de un cartel informativo dirigido al donante en la que se le explique que si su donación es superior a 100 euros deberá aportar sus datos personales y DNI para poder identificarle.

- Identificación de donantes anónimos

En términos generales, algunas indicaciones a este respecto son:

- a. La gerente de la Asociación pondrá en conocimiento de todos los responsables y personal de captación de fondos que no se han de aceptar donaciones en efectivo anónimas cuyo importe supere los 100 euros.
- b. En el caso de donaciones anónimas en efectivo cuyo importe sea superior a la cantidad de 100 euros sin que se haya podido identificar al donante en el espacio de una semana, la Asociación lo pondrá en conocimiento del SEPBLAC (Autoridad Supervisora en Materia de Prevención de Blanqueo de Capitales).
- c. En el caso de facilitar el número de cuenta para hacer donaciones en la web de la Asociación o en otro material de comunicación, se pedirá al donante que rellene un formulario aportando sus datos personales y DNI para poder identificarle si su donación es superior a los 100 euros.

- Política de clientes

AMIBIL tiene establecido un Sistema de Satisfacción del Cliente, así como un Protocolo de Quejas y Sugerencias. En 2022 no ha habido ningún caso de incumplimiento de códigos voluntarios relativos a la información de productos o servicios que hubieran dado lugar a multas, sanciones o advertencias.

- a. No ha habido casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de nuestra marca.
- b. No ha habido multas ni sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica.
- c. No ha habido incumplimientos de leyes o normativas.

6. La memoria de sostenibilidad de AMIBIL

Una memoria de sostenibilidad es la recopilación íntegra, ordenada y coherente de todos los aspectos pertinentes a una organización en materia de sostenibilidad. Se ofrece información de los compromisos, los proyectos e

iniciativas de la entidad con sus grupos de interés y pretende servir de guía y animar a otras entidades adoptar las buenas prácticas que sean pertinentes y a publicar las suyas.

En definitiva, se trata de poner en valor su estrategia en sostenibilidad basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y avanzar hacia herramientas de medición de impacto y gestión de riesgos no financieros complementando a los estrictamente financieros. La redacción está siempre en permanente diálogo con los grupos de interés (en el caso de entidades sociales pueden ser socios, voluntarios, profesionales de la entidad, entidades públicas y privadas, medios de comunicación, donantes, empresas y proveedores...).

Las memorias reflejan, además, el compromiso de continuar publicándose y aumentando la información incluida (exhaustiva, relevante y en un contexto de sostenibilidad), su calidad y veracidad (precisión, neutralidad y comparabilidad) y su accesibilidad (clara y periódica). La Memoria de Sostenibilidad a AMIBIL es accesible a través de la página web y fue elaborada de acuerdo con los asuntos pertinentes respecto a los requerimientos de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

La memoria de sostenibilidad de AMIBIL se realizó teniendo como referencia el marco de reporte Global Reporting Initiative (GRI) –opción esencial- para la definición de indicadores clave. También, la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2017 sobre Directrices sobre la presentación de informes no financieros (2017/C 215/01) que, entre otras cuestiones, incluye divulgación de información significativa, información concisa, fiel, equilibrada y comprensible y orientado a las partes interesadas.

Además, analiza la materialidad de los aspectos pertinentes requeridos por la Ley 11/2018 teniendo en cuenta su relevancia para su actividad y para sus grupos de interés. En cada uno de los apartados realiza una descripción de las metodologías de cálculo empleadas, así como de los juicios y procedimientos realizados para determinar el análisis de materialidad. Cuando alguno de los requerimientos resulta no material o confidencial, se indica y justifica de manera sólida y coherente con el análisis de materialidad. Cuenta con manuales y anexos para detallar las metodologías y procedimientos empleados adaptados en cualquier caso a la figura jurídica de entidad sin ánimo de lucro.

Atendiendo a las recomendaciones de la CNMV identifica con detalle en cada apartado:

- Qué información es material y los criterios empleados, teniendo en cuenta factores internos y externos.

- Los principales grupos de interés, así como información sobre la relación con ellos y sobre cómo se tienen en cuenta sus necesidades de información.

- Descripción de las metodologías de cálculo empleadas, así como de los juicios y procedimientos realizados para determinar el análisis de materialidad.

En todos los apartados el perímetro de la Memoria, así como el alcance de todos los indicadores reportados, es siempre el mismo. No cuenta con verificación por entidad externa.

7. Diálogo con los grupos de interés

La entidad promueve una escucha activa a través de un sistema de gestión del diálogo con sus principales grupos de interés en toda la cadena de valor. Este sistema permite identificar cuáles son los aspectos económicos, ambientales y sociales más significativos en la relación con su entorno. Además, comunica y propone sus proyectos a los grupos de interés presencialmente y a través de redes sociales y eventos. De esta manera, interactúa con una diversa representación de estos y eso le permite identificar sus expectativas, inquietudes e intereses.

AMIBIL enriquece su diálogo social a través de diferentes actos de entidades locales o con sede en Calatayud: Policía Nacional, UNED, Academia Logística, Centros educativos, Asociaciones de mujeres como CALAT o la Asociación de Viudas M.^a Auxiliadora, clubes deportivos...

AMIBIL y sus entidades vinculadas informan a la sociedad sobre discapacidad intelectual y del desarrollo, economía social como inversión socialmente rentable y palanca generadora de vertebración y oportunidades, deporte inclusivo, empleo protegido, contratos reservados, cuota de reserva, empleo en empresa ordinaria, salud, cultura, arte, solidaridad, igualdad, entre otras muchas cuestiones.

Mantiene una relación frecuente y fluida con clientes, usuarios y familias, socios protectores, profesionales, voluntarios, proveedores, administraciones... especialmente a través de la gerencia y el Departamento de Comunicación, que publica mensualmente un boletín digital (newsletter).

Hay conversación abierta a través de los diferentes perfiles en redes sociales y estrecha lazos con otros profesionales cuando asisten invitados por otras organizaciones, administraciones locales, comarcales y autonómicas o empresas especialmente del territorio Aragonés.

Durante 2022 son muchas las actividades en las que hemos participado tal y como se refleja en nuestro Plan Anual de Actividades.

A través principalmente de la página web y perfiles en redes se relaciona con otras entidades sociales y/o del sector de la discapacidad y/o sociales:

- Día mundial del autismo.
- Día mundial del síndrome de Down.
- Día Mundial de la parálisis cerebral.
- Celebración de Manos Unidas.
- Día del niño, Unicef.
- 25N. Violencia contra la mujer.
- 8 de marzo. Día de la Mujer.

Sus perfiles en las redes sociales más representativas se actualizan de forma constante.

FACEBOOK	SEGUIDORES	ALCANCE	INTERACCIÓN
Abril	2.409	8324	6380
	+3,27	+45,01%	+137,22%
Junio	2488	12071	15135
	+2,85%	+7,04%	+9,52%
Octubre	2.559	12.921	16.577
EVOLUCIÓN	+6,22%	+55,22%	+159,82%

Cuadro 7. Impacto en Facebook en 2022.

INSTAGRAM	SEGUIDORES	NUEVOS / MES
Creación: enero22	242	20

Cuadro 8. Impacto en Instagram en 2022.

Grupos de interés	Canales de diálogo
Familias	Reuniones, Carta, Mail, WhatsApp, Boletín informativo, Redes Sociales
Socios	Reuniones, Carta, Mail, WhatsApp, Boletín informativo, Redes Sociales
Usuarios	Reuniones, Carta, Mail, WhatsApp, Boletín informativo, Redes Sociales
Trabajadores	Reuniones, Carta, Mail, WhatsApp, Boletín informativo, Redes Sociales
Patrocinadores	Carta, Mail, WhatsApp, Boletín informativo, Redes Sociales
Colaboradores	Carta, Mail, Boletín informativo, Redes Sociales
Voluntarios	Carta, Mail, WhatsApp, Boletín informativo, Redes Sociales
Otras entidades	Mail, Boletín informativo, Redes Sociales, Jornadas, Encuentros
Trabajadores sociales	Mail, Boletín informativo
Comunidad Educativa	Mail, Boletín informativo, Encuentros y Visitas
Medios de Comunicación	Notas de prensa, Mail, Boletín Informativo, Redes Sociales
Sociedad en General	Redes sociales, Eventos, Participación Social

Cuadro 9. Grupos de interés y canales de diálogo.