

SALUD
BIENESTAR
EDUCACIÓN

INCLUSIÓN

COOPERACIÓN
IGUALDAD
JUSTICIA

COLABORACIÓN
DESARROLLO
RESPONSABILIDAD

SOSTENIBILIDAD

2022



ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
INTELLECTUAL Y DEL DESARROLLO
DE CALATAYUD Y COMARCA

“La discapacidad intelectual, aspecto social clave del desarrollo sostenible de Calatayud y su Comarca”

Índice

Carta del presidente

0. Información general

0.1. Modelo de negocio

0.1.a. Breve descripción del modelo de negocio

Actividades, marcas, productos y servicios

Tamaño de la Organización

Reconocimientos

Adhesiones y compromisos

Objetivos en 2023

0.1.b. Presencia geográfica: España

0.1.c. Objetivos y estrategias

Misión, visión y valores

Objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

0.1.d. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

0.1.d.1. Principales riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio

0.1.d.2. Gobierno corporativo

0.1.d.3. Crisis Sanitaria y gestión de la COVID-19

0.1.d.4. Invasión de Ucrania

0.2. General

0.2.1. Sobre la elaboración de este Estado de información no financiera

0.2.2. Marco de reporting

0.2.3. Análisis de materialidad

Perímetro y alcance

Asuntos materiales

Principales políticas que rigen nuestra actuación en los aspectos contemplados en este Estado de Información No Financiera

1 Medio Ambiente

1.1. Información general

1.1.1. Principales riesgos

1.1.2. Políticas y compromisos

1.1.3. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

1.2. Información detallada

1.2.1. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

1.2.2. Contaminación

1.2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

1.2.4. Uso sostenible de los recursos

Consumo de papel

Consumo de agua y suministro de acuerdo con las limitaciones locales

Consumo directo e indirecto de energía

1.2.5. Cambio climático

Compensación de emisiones de CO2

1.2.6. Protección de la biodiversidad

2. Personal

2.1. Empleo

2.2. Organización del trabajo

2.3. Salud y seguridad

2.4. Relaciones sociales

2.5. Formación

2.6. Accesibilidad

2.7. Igualdad

3. Derechos humanos

4. Lucha contra la corrupción y el soborno

4.1. Información general

4.2. Información detallada

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

5. Sociedad

5.1. Información general

5.2. Información detallada

5.2.1. Compromisos con el desarrollo sostenible

5.2.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

5.2.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

5.2.1.3. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos

5.2.1.4. Las acciones de asociación o patrocinio

5.2.3. Clientes y amigos

5.2.4 Información fiscal

Anexo I Cuadros

Anexo II Imágenes

Tabla de contenidos requeridos por la Ley e indicadores GRI



Imagen 1. Familias. Foto: Jorge Miret

Carta del presidente.

Con la presente memoria comenzamos la publicación de una recopilación íntegra, ordenada y coherente de todos los aspectos pertinentes a la forma jurídica de “Asociación sin ánimo de lucro” en materia de sostenibilidad.

En esta memoria damos a conocer los compromisos, los proyectos e iniciativas que sitúan a AMIBIL como una entidad referente en la atención a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo especialmente en la provincia de Zaragoza, con un gran compromiso para frenar la despoblación en el medio rural que seguirá trabajando para seguir siéndolo en un futuro próspero, solidario, medioambiental y económicamente sostenible.

Esta memoria está dirigida a los grupos de interés de nuestra asociación y pretende servir de guía y animar a otras entidades sociales a publicar las suyas.

Se trata de poner en valor una estrategia en sostenibilidad basada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y avanzar hacia herramientas de medición de impacto y gestión de riesgos financieros y no financieros.

Como entidad de economía social, somos parte importante del motor necesario para construir una sociedad aragonesa de futuro, centrada en la prestación de apoyos a los cuidados de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Por último, es importante agradecer a los grupos de interés (socios, voluntarios, profesionales de la entidad, entidades públicas y privadas, medios de comunicación, donantes, empresas y proveedores) su generosidad, apoyo y comprensión. También mostrar el compromiso de continuar publi-

cando este informe y aumentar 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).

José Daniel Arias Moreno. Presidente

0. Información general

0.1. Modelo de negocio

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. Desde sus orígenes en 1994, ha sido reflejo del trabajo intenso y esfuerzo diario de familias que, además de cuidar y educar a sus hijos, han tenido que defender los derechos de éstos. Familias y profesionales en equipo y con mucha voluntad, se convierten en gestores de un gran proyecto:

- 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 INCLUSION SOCIAL de un grupo de personas que venía tradicionalmente siendo excluido de su comunidad.

0.1.a. Breve descripción del modelo de negocio

Actividades, marcas, productos y servicios:

Asociación de Familias de Personas con discapacidad intelectual "AMIBIL"

Entidades vinculadas:

- Club Deportivo "INCLUSPORT"
- ADIBIL, CEE. S.L.U

AMIBIL forma parte del movimiento asociativo de Plena Inclusión y de Special Olympics.

Tamaño de la organización (a 31 de diciembre de 2022)

- 114 socios
- 44 socios protectores y socios honoríficos.
- 54 trabajadores
- 65 usuarios

Reconocimientos

2008

- Reconocimiento del Sector Sanitario de Calatayud con la firma del Convenio de Coordinación Sociosanitaria entre AMIBIL y el citado sector para mejorar la atención de la salud de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo de nuestra Comarca.
- Inauguración del Centro de Atención y Recursos "AMIBIL" por S.A.R. la Princesa de Asturias Doña Letizia.



Imagen2. Inauguración centro por S.A.R La princesa de Asturias. Foto AMIBIL

2011

- Reconocimiento como entidad de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior.

2012

- Premio a las Buenas Prácticas por el Colegio de Trabajadores Sociales de Aragón por el programa "Adultos Solos"

2013

- Reconocimiento por el INAEM como experiencia de éxito de una entidad social en la generación de empleo en zona rural.

2014

- Reconocimiento por parte del Ayuntamiento de Calatayud concediéndonos La Medalla de Oro de la Ciudad de Calatayud.



Imagen3. Entrega medalla de Oro de la Ciudad de Calatayud. Foto AMIBIL

2015

- Reconocimiento honorífico de la Asociación Alfonso I el Batallador como entidad que visibiliza e incluye la discapacidad intelectual en la fiesta recreativa y en la sociedad en general.
- Reconocimiento a nuestro trabajo participando como ponentes en el 4º Congreso Nacional sobre RSE.

2017

- Pin de plata de la Fundación Tutelar Luis de Azúa

2018

- Medalla al Mérito Humanitario de la Ilustre Academia de Ciencias de la Salud “Ramón y Cajal”
- Medalla al Mérito Humanitario y reconocimiento a nuestros valores por parte de la Real Hermandad de la Piedad

2019

- Reconocimiento del Ayuntamiento de Calatayud por la contribución de AMIBIL a la construcción de los Servicios Sociales en Calatayud
- Reconocimiento del Excmo. Ayuntamiento de Calatayud por la contribución de AMIBIL a la construcción del bienestar de los mayores
- Reconocimiento de Plena Inclusión España como buena práctica al programa de Coordinación sociosanitaria con el sector sanitario de Calatayud
- Reconocimiento y especial agradecimiento a AMIBIL por la Policía Nacional por su colaboración con el cuerpo de la Policía Nacional

2021

- Medalla de la Universidad de Zaragoza al personal sanitario y sociosanitario de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Participación en la muestra “El cómic y Goya. Una muestra de veneración” comisariada por Juan Royo Abenia, en los antiguos depósitos del agua, Ayuntamiento de Zaragoza.



Imagen 11. Artistas de AMIBIL posan con la vitrina dedicada a su obra homenaje a Goya, Zaragoza

2022

- AMIBIL expone en el Museo Provincial de Zaragoza su colección sobre los grabados de Goya.



Imagen 4. Exposición en el Museo Provincial de Zaragoza. Foto AMIBIL

- AMIBIL ha nombrado **socios protectores** en 2022 a:
 - D. Juan Royo Abenia. Economista especializado en Sostenibilidad, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) e Inversión Socialmente Responsable (ISR). “Con este reconocimiento AMIBIL ha agradecido su longevo apoyo a nuestra entidad y especialmente su inestimable apoyo en la divulgación de nuestras buenas prácticas en materia de discapacidad y responsabilidad social corporativa”.



Imagen 5. D. Juan Royo Abenia es nombrado socio honorífico de AMIBIL. Foto: AMIBIL

-D^ª Cristina Balet Aragüés, presidenta de la Fundación Enrique Esteve Balet-ENESBA que presta servicios sociales para mejorar la calidad de vida de personas y comunidades tanto próximos como de países y áreas desfavorecidas del mundo.



Imagen 6. D.ª Cristina Balet Aragüés es nombrada socia honorífica de AMIBIL. Foto: AMIBIL

Adhesiones y compromisos

2022

- Adhesión al Sistema de Calidad de Plena Inclusión.
- Adhesión a los 10 principios de la Carta de la Diversidad para fomentar los principios fundamentales de la Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- Adhesión al Código Ético y de Buen Gobierno de Plena Inclusión.

Objetivos en 2023

- Conseguir Sello RSA+
- Conseguir Sello Dona.
- Acreditación Calidad Plena.
- Adhesión a la Declaración Aragón Economía Social y Aragón Circular de la Dirección General de Planificación y Desarrollo Económico del Gobierno de Aragón.
- Instalación de energía fotovoltaica.
- Especialmente avanzar en el proyecto de ampliación de nuestras infraestructuras para dar respuesta a las personas con discapacidad más severa y con más necesidades de apoyo.
- Avanzar en el plan estratégico 2023-2025, siendo un instrumento de trabajo realista y coherente para los próximos tres años que expresa en realidades tangibles los valores y los principios que animan nuestro compromiso de servicio a la sociedad, Además, los concebimos con un alto grado de sensibilidad para permitir su adaptación a escenarios que resultan difíciles de anticipar

0.1.b. Presencia geográfica: España

Ubicación de la sede. C/José de Nebra, nº 6 Calatayud, 50300. Zaragoza.

Página web:

- Amibil.info
- Adibil.info

Ubicación de las operaciones y mercados servidos: España.

0.1.c. Objetivos y estrategias

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 coordinación con los agentes de la comunidad, en colaboración con las administraciones competentes y con entidades públicas y privadas desde los diferentes ámbitos de la sociedad.

- **Valores**

1. El respeto, la transparencia y la claridad son claves en nuestro día a día.
2. Practicamos el “estar con” la persona con discapacidad y no sólo a “su lado”.
3. Trabajamos desde el asociacionismo con un gran sentido de la responsabilidad y del derecho.
4. La prevención y la promoción de la autonomía constituyen los principios básicos de la atención a nuestros usuarios a través de programas centrados en la persona, atendiendo sus capacidades, necesidades e intereses.
5. Desde la ética profesional y desde el trabajo en equipo, familias y profesionales trabajamos con ilusión mejorando nuestras relaciones interpersonales y de comunicación.
6. Somos una entidad con presente, abierta a la comunidad, pero, sobre todo, nos creemos con gran proyección de futuro; tenemos un gran compromiso con nuestros representados a los que atendemos con honestidad e integridad y desde la no discriminación.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Estamos 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.

Nuestro compromiso se extiende a todos los grupos de interés y a lo largo de nuestra cadena de valor: clientes (familias y usuarios), profesionales, voluntarios y amigos, socios, colaboradores, proveedores y sociedad en general. En el presente informe se recogen aquellos ODS vinculados a nuestra estrategia empresarial:

- **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 5 Igualdad de Género.** Conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres, principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.
- **ODS 7 Energía asequible y no contaminante.** Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna
- **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. Apoyamos conseguir un crecimiento económico sostenible e inclusivo, que beneficie a todas las personas por igual y no perjudique al medioambiente. Impulsamos 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.** Impulsar 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 13 Introducir el cambio climático como cuestión primordial en nuestras políticas, estrategias y planes impulsando la educación y sensibilización de toda la población.** Las acciones que desarrollamos incluyen la medición de nuestra huella de carbono, aunque sin verificar externamente, establecimiento de metas a la reducción de emisiones de CO2 a corto y largo plazo, con indicadores específicos y la compensación de las emisiones que no se pueden reducir.
- **ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.** Facilitando el acceso a la justicia para todos, especialmente para las personas con discapacidad.
- **ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos mediante una colaboración transversal entre personas, empresas e instituciones.**

0.1.d. Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución

Nos encontramos en un momento histórico marcado por la incertidumbre sobre el desarrollo de la sociedad y de la economía. La pandemia COVID-19 ha intensificado riesgos que ya se manifestaban con anterioridad como 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 disponemos. Por tanto, uno de los retos de 2023 será continuar con iniciativas pospuestas por la pandemia que asoló el mundo y consolidar las que se retomaron en 2022

El movimiento asociativo AMIBIL, en línea con Plena Inclusión, tiene que contribuir a dar respuesta a todos estos retos, fomentando políticas y comunidades más inclusivas y velando para que nadie se quede atrás como plantea la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Uno de los grandes objetivos estratégicos debe ser el de la transformación hacia una entidad más sostenible. En este sentido el movimiento asociativo debe caminar por este enfoque que requiere rapidez adaptativa y fortaleza organizativa. El movimiento asociativo AMIBIL, en línea con Plena Inclusión, se ha de proyectar hacia el futuro con una mayor apertura a todo tipo de conexiones, contribuciones y colaboraciones y así podrá afrontar con mayor solvencia los futuros retos que surjan en el ámbito de la discapacidad y de nuestra sociedad.

0.1.d.1. Principales riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos de AMIBIL

Se consideran todas las tipologías de riesgo a los que se está expuesto, tanto financieros como no financieros.

El nuevo concepto de discapacidad intelectual

La recién publicada decimosegunda revisión de la “Discapacidad intelectual: Definición, diagnóstico, clasificación y sistema de apoyos” de la AAIDD (Asociación Americana de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo) confirma el enfoque holístico, basado en un plan gobernado por la persona y su familia en contextos comunitarios. Un planteamiento científico que limita el peso del diagnóstico en todo el proceso de determinación de apoyos. La AAIDD ha dado 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 que necesita una persona. Por ello es objetivo estratégico establecer los apoyos necesarios de los usuarios de nuestros recursos y hacer seguimiento de éstos (coloquialmente lo que denominamos “bucear”, llegar a sus verdaderas necesidades de apoyo e intervención para conseguir mejorar su calidad de vida).

El empleo futuro

El mundo del trabajo se está viendo muy afectado por la crisis con pérdida significativa de empleos. Una incertidumbre adicional se da en el mundo rural, donde se necesita una mayor apuesta por el empleo que no se podrá alcanzar sin una discriminación positiva hacia la España vacía. Todavía se

hace más exigente la dignificación del sector asistiendo desde 2022 a la implantación del 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 nuestro talento. En este sentido la inversión será exitosa contando en nuestros equipos con personas que están en línea con la organización con su misión, visión y valores.

Debemos priorizar la equidad retributiva, el reparto equitativo de tareas, los procesos de conciliación, los procesos formativos, la adecuación a nuevos modelos de trabajo, así como la creación de empleo para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.

Las políticas sociales

En los próximos años las políticas sociales van a estar condicionadas por los límites de endeudamiento. Este hecho obligará a las entidades a implementar políticas de optimización de recursos. Nuevos retos, nuevas necesidades, el envejecimiento, las personas con grandes necesidades de apoyo, las familias, la desinstitucionalización, la economía de los cuidados...son aspectos que marcarán las nuevas políticas sociales.

Sensibilidades sociales emergentes

Como efecto de la pandemia se ha observado la emergencia de sentimientos y actitudes en la sociedad que influirán en los parámetros del futuro, lo que hace aún más necesario legitimar los derechos del colectivo de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y las demandas del propio movimiento asociativo que puede verse afectado por la emergencia de otras entidades con o sin ánimo de lucro. En este contexto general descrito, en los próximos tres años la Asociación tiene que adoptar medidas que le

permitan hacer frente al nuevo entorno y las nuevas políticas sociales emergentes con el fin de afianzar su presencia en el ámbito de lo social en su entorno más próximo.

Como consecuencia, las opciones de crecimiento para AMIBIL estarán asociadas a la situación económica y a las políticas sociales, contando con la aportación de las propias familias, socios protectores, colaboradores y donantes.

Contexto Interno de la Institución

Es necesario avanzar hacia un modelo de organización en el que todos entendamos, especialmente los profesionales, que nuestra estructura requiere la flexibilidad y la agilidad que permitan ajustar los recursos humanos y los gastos en función de las disponibilidades y adaptarnos al entorno cambiante que sin duda tenemos por delante los próximos tres años.

La mejora de la calidad en la gestión es una constante en la Asociación que es consciente de que, sólo a través de unos procedimientos claros y conocidos por todos los trabajadores y colaboradores, se pueden optimizar los recursos y alcanzar los objetivos con la máxima eficiencia. Es objetivo mejorar las herramientas de cumplimiento normativo, buen gobierno, gestión administrativa, gestión de RRHH, transparencia y rendición de cuentas como elementos de seguridad y reputación social.

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.

Uno de los compromisos más relevantes para el órgano de gobierno tiene que ver con la palabra “minusválido” en nuestra denominación. Se reconoce el hecho de que nuestra entidad es conocida por el término “AMIBIL” (que en su origen corresponde a “Asociación de Minusválidos Bílbilis”), de que se ha hecho muy difícil llegar al momento actual en el que se conoce qué es AMIBIL y se reconoce su trabajo, y es por ello que las familias en la Asamblea General Ordinaria del 23 de septiembre de 2021 decidieron mantener el término “AMIBIL” como marca y modificar la denominación de la entidad pasando de ser “Asociación de Minusválidos Bílbilis” a “Asociación de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo de Calatayud y de su comarca”. Por tanto, es objetivo general garantizar la

coherencia entre “*hacer lo que decimos y decir lo que hacemos*” como un binomio indispensable en la constitución de relaciones de confianza con todos nuestros grupos de interés, siendo una gran incoherencia a corregir en la denominación de la entidad.

En el ámbito económico

El incremento de plazas concertadas, la captación de fondos y la comunicación externa han mejorado en este último año diversificando las fuentes de ingresos y promoviendo el impulso de la financiación privada, si bien constituye un objetivo estratégico necesario para nuestra organización la estabilidad económica a través de la concertación de las plazas. A través del trabajo en red con Plena Inclusión Aragón se están realizando acciones y gestiones para conseguir mejorar la financiación pública de nuestros recursos con el incremento del coste plaza y para tratar de disminuir las listas de espera (en algunos casos de años) para acceder a la adjudicación de plaza. Esta financiación nos ayudará a mejorar los servicios prestados.

No ocurre así con las ayudas necesarias para apoyos en el ocio, tiempo libre y deporte, y lo mismo para promocionar el asociacionismo o atender a las familias: esta financiación es 100 % privada y nos obliga a ajustar nuestro presupuesto anual.

Sí ha crecido la visibilidad y la base social incrementándose en los últimos años el número de socios numerarios, pero aún queda mucho por hacer. Para aumentar sensiblemente esa visibilidad y esa base social hay que dedicar mayor esfuerzo a la captación de socios protectores, colaboradores y empresas, así como buscar alianzas con el sector privado. Las limitaciones y dificultades las encontramos al vivir en zona rural ya que estamos asistiendo a la marcha de empresas y con ello a la disminución de la población. Todo ello lo haremos sin olvidar los esfuerzos encaminados a la fidelización

de los donantes actuales. Seguiremos cuidando especialmente nuestros estándares de confianza y transparencia que caracterizan a la Asociación AMIBIL desde sus comienzos.

En esta línea, debemos seguir potenciando las alianzas público-privadas, la línea de la Responsabilidad Social Empresarial y la Consultoría, siendo esta otra de nuestras grandes prioridades. El interés creciente del sector privado en participar en la Responsabilidad Social a través de sus políticas de RSE y RSC supone una gran oportunidad para las entidades con el fin de establecer alianzas estratégicas.

En el ámbito de la Responsabilidad Social Compartida

A través de su RSC, las empresas tratan de tener una mayor presencia en el Tercer Sector Social estableciendo alianzas estratégicas a medio-largo plazo e implicándose cada vez más en los proyectos.

Los beneficios más importantes para una empresa al colaborar con una ONG tienen que ver con la imagen de la empresa tanto interna como externa. Además, las empresas buscan alianzas en las que compartan una misión/visión.

Con estas premisas previas, y conscientes de que la transparencia y la sinceridad en las relaciones empresa-entidad se perfilan como claves para que una alianza estratégica de este tipo funcione, durante todos estos años la Asociación ha ido iniciando ya algunas gestiones en este ámbito de la RSC como ha sido la fidelización de las empresas patrocinadoras de nuestro calendario, empresas con las que se ha establecido una relación de confianza.

En este sentido, y dado que la RSC es un área que está mejorando su presencia en los organigramas de las empresas como oportunidad de desarrollo empresarial (somos empresa de economía social), la programación del

trienio 2023-2025 incluye la realización de la Memoria de Responsabilidad Social de nuestra entidad y su presentación a empresas de nuestro entorno y fuera de este, así como a nuestros asociados, administraciones públicas y entidades privadas.

Recursos Humanos

AMIBIL en líneas generales ha crecido de forma vertiginosa principalmente en los últimos 6 años debido a la puesta en marcha de la Unidad Residencial. Este hecho ha marcado sin duda alguna la gestión del capital humano ya que había que incorporar a personas rápidamente y a la vez tenían que alinearse con la cultura de la entidad en muy poco tiempo. La consecuencia ha sido un índice de rotación elevado ya que en su mayor parte eran personas de fuera de nuestro territorio (con lo que su permanencia iba a ser corta), o eran personas poco motivadas con la cultura de la entidad. Realmente han sido muy pocas las personas que han permanecido en la organización, lo que ha obligado a la búsqueda del talento de forma rápida con unos perfiles muy concretos. La parte positiva es que la situación actual obliga a acostumbrarse al cambio continuo y a adaptarse continuamente, y eso es lo que hemos venido haciendo; no nos pilla de sorpresa. Económicamente no sabemos cómo van a evolucionar la situación, lo que seguramente nos obligará a tomar decisiones constantemente. Vivir en zona rural supone tener menos opciones de captación de talento y eso conlleva rotaciones más frecuentes.

Consideramos por tanto que la gestión del capital humano es parte fundamental del Plan Estratégico diseñado para los próximos tres años. En la actualidad, hay que ajustar expectativas entre la entidad y sus trabajadores; es imprescindible entender que para crecer es necesario que se alineen la

marca AMIBIL con la confianza y fidelidad de los trabajadores hacia la cultura de la entidad. Se hace necesario trabajar por proyectos y poder disponer del personal necesario para su desarrollo.

Comunicación

Tenemos que seguir fortaleciendo tanto la comunicación interna como la externa para transmitir con eficacia tanto lo referente a los aspectos relacionados con los grupos de interés como para reflejar la asociación como lo que en realidad es: 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.

En definitiva, la Asociación AMIBIL deberá realizar una transformación para afrontar los importantes retos que se presentan en los próximos años. Este proceso de cambio implicará 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.

Cobertura de riesgos:

Contratación de seguro de Responsabilidad Civil, de infraestructuras y vehículos:

Aseguradora	Tipo	Prima anual
Riesgo Cero	Multirriesgo	2.718
Riesgo cero	Responsabilidad Civil	1.165
Riesgo cero	Vehículo	945
Riesgo cero	Vehículo	945
Ilunion	Vehículo	239
		6.012

Cuadro 1. Coberturas económicas de riesgos profesionales. Primas anuales.

0.1.d.2. Gobierno corporativo

Como rigen nuestros estatutos, la Asamblea General de Socios elige cada 4 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 RRHH, la programación de actividades...

La Comisión de Calidad está formada por la Dirección-Gerencia 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 Vicepresidente de AMIBIL forma parte de la Junta Directiva de Plena Inclusión Aragón.

La Directora-Gerente forma parte del patronato de la Fundación Ser Mas y de la Fundación Tutelar Luis de Azúa.

0.1.d.3. Crisis Sanitaria y gestión de la COVID-19

Desde el primer momento:

- Preservar la salud de todos los usuarios y profesionales.
- Mantener la continuidad del funcionamiento de los servicios.

0.1.d.4. Invasión de Ucrania

No afecta a nuestras operaciones profesionales, pero se incluye en el apartado de impacto en la comunidad por las consecuencias en aspectos económicos y organizacionales.

0.2. General

0.2.1. Sobre la elaboración de esta memoria de sostenibilidad

La presente Memoria de Sostenibilidad ha sido formulada por la Asociación de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo de Calatayud y Comarca AMIBIL y será accesible a través de la página web profesional www.amibil.info. No ha sido verificado por entidad externa.

Se ha elaborado de acuerdo con los asuntos que sean 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.

0.2.2. Marco de reporting

Para su elaboración se ha tenido en cuenta

- El marco de reporte Global Reporting Initiative (GRI) –opción esencial- para la definición de indicadores clave.
- 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
 - Orientado a las partes interesadas

Se ha analizado la materialidad de los aspectos requeridos por la Ley 11/2018 que sean pertinentes y teniendo en cuenta su relevancia para la actividad de negocio y para los distintos grupos de interés.

0.2.3. Análisis de materialidad

En cada uno de los apartados se 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 resulte no material o confidencial, se indica y justifica de manera sólida y coherente con el análisis de materialidad.

Existen 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 hemos identificado 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.

Hemos incluido información sobre cómo la situación de la COVID-19 o la invasión de Rusia a Ucrania afecta al futuro de AMIBIL, así como los riesgos identificados.

Perímetro y alcance

En todos los apartados el perímetro de la Memoria, así como el alcance de todos los indicadores reportados, es siempre el mismo. En el caso de que alguno se diferenciara se indicaría específicamente, incluyendo el porcentaje que representa sobre el total. Los distintos tipos de alcance a establecer son:

- Temporal: 2022
- Geográfico: Calatayud y Comarca

- Organizacional: Asociación de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del desarrollo AMIBIL.
- Operacional: sostenibilidad y discapacidad.

Asuntos materiales

Analizamos los aspectos sociales, ambientales y de gobierno corporativo más relevantes para nuestros grupos de interés a lo largo de la cadena de valor.

El diálogo con los grupos de interés es clave para la toma de decisiones y se realiza siguiendo metodologías de referencia en todos los ámbitos, ya sea mediante alianzas con instituciones académicas (universidades y escuelas de negocios), profesionales y sindicales y sociales.

Principales políticas que rigen nuestra actuación en los aspectos contemplados en este Estado de Información No Financiera

Ámbitos	Políticas / Compromisos	Descripción
Medioambiente	Economía Circular	Medición y compromiso
	Huella Hídrica	Medición y compromiso
	Huella de Carbono	Medición, reducción.
Personas	Conciliación	Responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral y al apoyo en la igualdad de oportunidades
	Código ético de conducta	Aprobado en Junta Directiva

	Estructura Organizativa	Asamblea General de Socios Junta Directiva Comisión de Seguimiento Dirección/Gerencia
	Plan de Igualdad	Aprobado
Sociedad	Clientes. Familias y usuarios Propuesta de valor	Experiencia y cercanía
	¿Cómo trabajamos?	Trabajamos con la metodología centrada en la persona bajo el principio de la personalización y con un enfoque sistémico centrado en la familia. Participación activa en la comunidad.
	Alianzas	Pertenece a Plena Inclusión, convenios con universidades y centros de enseñanza y formación, con ONG, fundaciones, empresas
	Trazabilidad cadena de suministro. Compra responsable	Nuestras principales compras se realizan en el comercio de proximidad

Cuadro. 2 Principales políticas y compromisos.

1 Medioambiente

1.1. Información general

1.1.1. Principales riesgos

AMIBIL no está exenta de riesgos ambientales vinculados a las actividades que se pudieran desarrollar debido a sus relaciones con usuarios, administraciones y empresas o productos o servicios que se ofrecen y demandan y que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos.

Nuestra 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 nos enfrentamos 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 nuestra conducta profesional debemos mantener 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, la compensación de dicho impacto y la optimización de su gestión consecuencia de nuestra actividad.

Fomentamos acciones de divulgación, sensibilización y de formación en buenas prácticas medioambientales dirigidas a nuestras familias, profesionales y usuarios.

No se han detectado impactos medioambientales especialmente significativos. Dada nuestra 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.

1.1.2. Políticas y compromisos

Disponemos 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.

Nos comprometemos a partir de 2023 a reducir, medir y compensar nuestra huella de carbono para valorar y evaluar los posibles impactos del cambio climático.

Nos alineamos 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.

Se propone también involucrar a nuestros grupos de interés en este proceso de transición.

1.1.3. Resultados de la aplicación de las políticas e indicadores

Estamos alineados en el cumplimiento de los ODS y por lo tanto desarrollamos una política medioambiental que mide los efectos actuales y previsibles de las actividades de despacho en el medioambiente y, en su caso, la salud y la seguridad.

Los procedimientos de evaluación ambiental se detallan más abajo en los indicadores relevantes. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales, así como el número de miembros del equipo y/o la inversión en euros no se cuantifican monetariamente. La aplicación del principio de precaución se ha adoptado mediante el diálogo con diferentes grupos de interés (expertos en sostenibilidad, medios de comunicación, ONG, universidades ...).

1.2. Información detallada

1.2.1. Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales

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 del despacho. No hay pues provisiones ni garantías específicas medioambientales.

Debido a que el medioambiente es transversal, 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.

No 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 la actividad del despacho.

1.2.2. 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. Las emisiones de CO2 se indican en el apartado de Cambio Climático.

Contaminación acústica.

A pesar de no ser material, estamos muy sensibilizados con ella y la entendemos 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, vecinos o clientes.

1.2.3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

Entendemos 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 firmaremos la carta de adhesión a Aragón Circular.

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.

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

Cuadro 3. Residuo generado y punto de recogida.

1.2.4. Uso sostenible de los recursos

Consumo de papel

Compromiso de no imprimir ningún documento que no sea imprescindible.

Advertencia en los correos electrónicos de no imprimir aquello que no sea estrictamente necesario.

El total de papel blanco A4 consumido en 2022 fue de 150 paquetes de 500 unidades

El total de sobres fue 1.000 unidades.

Consumo de agua y suministro de acuerdo con las limitaciones locales

Fecha	m3	Coste
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 4. 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 5. Consumo de agua y consumo medio diario. Centro de Atención de Día. Fuente Aquara.

Se ofrece el dato del consumo realizado (en m3) y del consumo medio diario (en litros) en el periodo que se factura (2022).

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. En este sentido, destacar que la empresa Aquara emite notificación a la entidad si hay un consumo que se desvía considerablemente del consumo normal.

Se controla periódicamente si los consumos aumentan o disminuyen respecto a nuestra media histórica. Se diferencia de manera detallada y desglosada cómo se han facturado el abastecimiento, el saneamiento y la recogida de basuras. Riesgos: posibles incidencias en la toma de lecturas por averías en las instalaciones o consumos atípicos.

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 6. 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 7. Consumo mensual eléctrico y coste Atención de Día. Fuente Endesa, 2022.

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

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

1. Selección de comercializadora. Hemos elegido el contrato que se ajuste mejor a nuestras necesidades lo que redonda 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.
2. Implicación de todo el equipo. La implicación de todos los profesionales es imprescindible para el ahorro de energía y la eficiencia energética. Administramos 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.
3. Aplicamos 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.
4. Aplicamos la accesibilidad cognitiva colocando pictogramas en las zonas del baño, lavabos y WC y en los interruptores de la luz para concienciar y disminuir el consumo.

5. Monitorizar consumo y evaluarlo periódicamente. Contabilizamos las facturas y realizamos seguimiento de patrones de consumo para identificar anomalías y valorar medidas de eficiencia en marcha.
6. Ajustamos los termostatos a 23 °C y 25 °C, en verano y entre 21 °C y 23 °C en invierno.
7. Tenemos contratado el servicio de mantenimiento de la climatización con la empresa Veolia, estableciendo un plan de mantenimiento con el objetivo de conseguir el rendimiento óptimo de los equipos y alargar su vida útil.

En 2023 tenemos como objetivo 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 está previsto en 2023 realizar un estudio de energías renovables.

No hay previsto implantar un Sistema de Gestión de la Energía (SGE) ISO 50001 o similar ni una política energética formal ya que no se trata de un aspecto relevante de nuestra actividad.

1.2.5. 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	44 585
Alcance 3	Coche	151,8
	AVE	29,78
	Autobús	57,91

52.719,24

Cuadro 8. Emisiones en Kg de CO2eq

1.2.6. Protección de la biodiversidad

Nos hemos comprometido a través de la empresa vinculada ADI-BIL.CEE.S.L.U, cuya actividad principal es la jardinería, contribuyendo al mantenimiento y creación de jardines en Calatayud y su Comarca.

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

También lo hemos hecho creando una zona verde en los perímetros de nuestras infraestructuras e incluso dentro de estas con plantas de interior.

Un acto relevante ha sido la protección de una noguera que estaba destinada a ser destruida con la construcción de la residencia. Se modificaron los planos y esta fue salvada para convertirse en un árbol simbólico en nuestra entidad junto a un olivo que forma parte del jardín.

Otro acto anual es la participación en la plantación de árboles en el complejo de la Ermita de San Roque que organiza la Cofradía de San Roque.



Imagen7. Plantación de árboles Ermita San Roque. Foto AMIBIL

También participamos en la plantación de árboles por el Día Mundial del Árbol y en la Semana de Medio Ambiente organizada por la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Calatayud.

En 2023 está previsto poder conseguir parte de la parcela anexa al Centro de Atención de Día para la creación de una zona verde que constituya un

pulmón para nuestras instalaciones extensible a la zona de edificios del entorno de AMIBIL.

2. Personal

2.1. Empleo

AMIBIL es una entidad que apuesta por el empleo en la zona rural. Esta cuestión dificulta en gran medida la selección de los perfiles óptimos y de mayor calidad debido a la falta de candidaturas. Además, la actividad que desarrollamos apuesta y necesita perfiles cuyo nivel de estudios corresponda a un grado medio, poniendo en valor la importancia de los perfiles de Formación Profesional.

Nuestro proceso de selección es, por consiguiente, uno de los procesos más difíciles de llevar a cabo debido a nuestra localización y a la falta de perfiles que están demandados en nuestro sector. Sin embargo, contamos con una gran disposición en la acogida de estudiantes para la realización de sus prácticas. Este mecanismo nos permite reclutar a futuros integrantes de nuestras plantillas.

De igual manera, trabajamos para que la plantilla de la entidad se siga formando y desarrollando en sus respectivos puestos de trabajo y haciendo posible que puedan promocionar motivándoles y haciendo de ellos mejores profesionales.

Actualmente, la plantilla se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Número de trabajadores

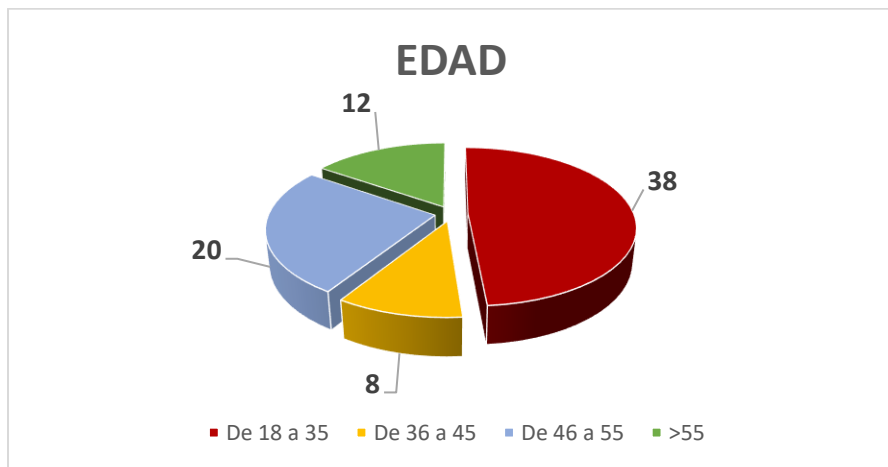
Durante 2022 han formado parte de la plantilla de AMIBIL 79 personas que ha ido variando en función de las necesidades de la entidad y el cumplimiento de expectativas de esta.

Del total de trabajadores, la plantilla media ha sido durante todo el año de 44,65 alcanzando sus picos máximos en la época de verano para realizar sustituciones. Por otro lado, si nos centramos en la división por sexo de la plantilla, se puede observar que, por la incidencia del sector, se trata de una plantilla feminizada ya que la plantilla anual del AMIBIL ha estado conformada por 70 mujeres y 9 hombres.

En la misma proporción, la plantilla de la entidad ha finalizado 2022 con 5 hombres y 46 mujeres.

Edad de la plantilla

Amibil se enorgullece de tener una plantilla muy joven ya que en su mayoría los trabajadores oscilan entre los 18 y los 45 años.



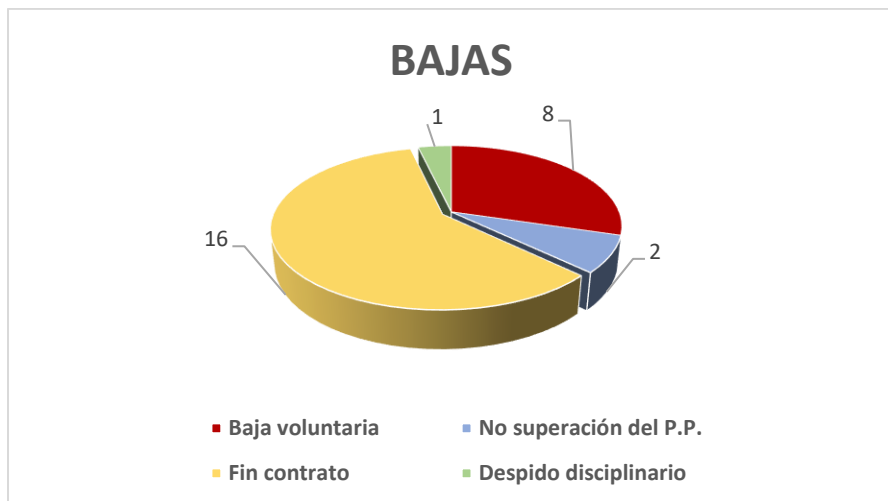
Antigüedad de la plantilla

El promedio de antigüedad de la plantilla es de 2,6 años. Se trata de un promedio algo bajo si pensamos que la entidad lleva en funcionamiento desde 1994. Sin embargo, el proyecto residencial (que es el que más personal ha albergado y necesitado) vio la luz en 2017, alcanzando sus mejores cifras en este último año. Por consiguiente, aunque hemos mejorado con respecto a 2021, seguimos apostando y trabajando por tener una plantilla estable y de calidad.

Contrataciones y bajas

Durante 2022 se han producido 25 nuevas altas cuyas tres modalidades de contrato han sido el contrato indefinido, la interinidad y los contratos temporales que mayoritariamente han sido en la modalidad de contratos eventuales para cubrir vacaciones. En total, se han producido 7 nuevos contratos indefinidos, 1 contrato de interinidad y 17 nuevos contratos temporales.

Respecto a las bajas que se han producido en 2022, la mayor parte de ellas han sido por finalización de contrato siendo un total de 16. Por otro lado, se ha producido 1 despido disciplinario, 8 bajas voluntarias y 2 finalizaciones de contrato por no superación del periodo de prueba.



Remuneración

La remuneración media en euros por sexo, por edad y por categoría profesional es de carácter público ya que se queda recogida el XV Convenio General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. Nuestro modelo retributivo es el que ofrece el convenio anteriormente mencionado, aunque ello no exime de que existan complementos recogidos en el mismo convenio y complementos personales sujetos a funciones que exceden del puesto de trabajo y de la categoría para que la que han sido contratados.

Esta remuneración se obtiene a través de las Subvenciones a las que la entidad opta mediante la elaboración de proyectos y a los conciertos de plazas de los usuarios.

Brecha salarial por categoría profesional

No existe brecha salarial. La remuneración de la plantilla en iguales condiciones laborales tanto en hombres como en mujeres es la misma. Para el cálculo de la brecha se ha utilizado la siguiente fórmula: $(Media\ Hombres - Media\ mujeres) / Media\ Hombres$ donde “brecha positiva” (+) indica el % en que la media salarial de las mujeres es inferior a la media salarial de los hombres y “brecha negativa” (-) indica el % en que la media salarial de las mujeres es superior a la media salarial de los hombres.

Remuneración media de consejeros y alta dirección, retribución variable, dietas, indemnizaciones, pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo en 2022

Se trata de cargos no remunerados.

Empleados con discapacidad

El empleo es un pilar fundamental en el fomento de la igualdad de oportunidades, por eso contamos con el **Centro Especial de Empleo, ADIBIL. CEE. SLU.**

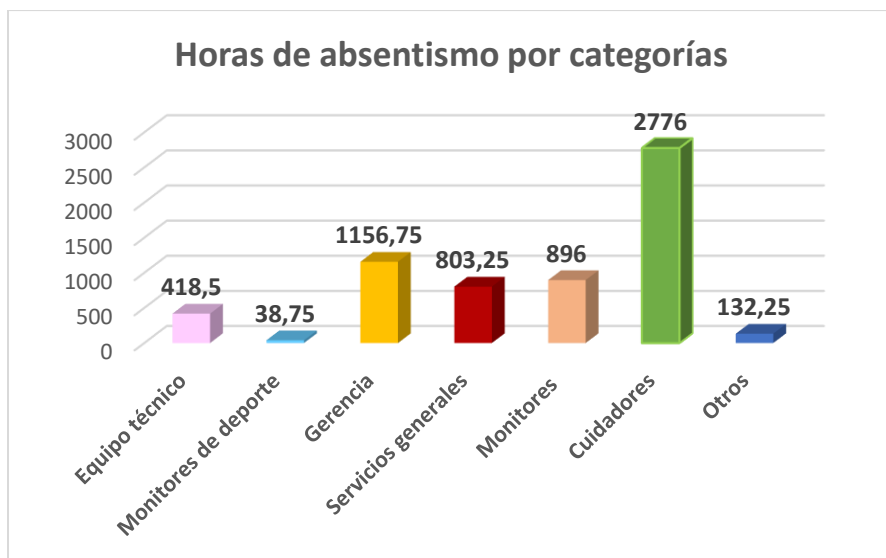
2.2. Organización del trabajo

Tanto el empleo eficiente del trabajo como la desconexión digital y conciliación son aspectos fundamentales e importantes para la salud del trabajador. Actualmente, la Organización Mundial de la Salud ha concluido que el bienestar del trabajador en su puesto de trabajo repercute directamente en el bienestar del trabajador en su vida personal. Además, a raíz de la situación de la pandemia, muchas de estas cuestiones han cobrado todavía más importancia.

Número de horas de absentismo hombre y número de horas de absentismo mujer

El absentismo hace referencia a las ausencias del puesto de trabajo (número de días) que tienen lugar por causas no previstas. En este caso, el número total de horas de absentismo en la entidad ha sido de 6.089,25 horas.

Durante 2022 hemos tenido numerosas bajas. Al principio de año la COVID-19 siguió siendo el principal motivo de estas, pero, a posteriori, hemos tenido otro tipo de bajas de larga duración. En concreto, el mayor valor de absentismo se ha dado en el equipo de cuidadores ya que ocupan la mayor parte de la plantilla de la entidad.



En cuanto al absentismo por sexo, la mayor parte se registra por mujeres ya que ocupan el 88,6 % de la plantilla. El número de horas de absentismo de mujeres ha sido de 5.577 y de hombres de 460,3 horas. En términos de porcentajes, el 7,76% del absentismo ha sido causado por hombres y el 91,59% por mujeres.

Causas de las bajas:

- 35 por COVID-19 (al ser un centro sanitario, a la plantilla se le daba la baja cuando se contagiaban).
- 25 por IT.
- 4 por accidente.

En consecuencia, se puede observar que la pandemia ha seguido afectando a la plantilla de la entidad y, por ende, a su normal funcionamiento.

En cualquier caso, los datos de absentismo se refieren a ausencias (número de días) por temas de salud o causas similares (accidente, accidente laboral y enfermedad). Se considera como absentismo la ausencia del profesional de su puesto de trabajo cuando estaba prevista su presencia. No se tienen en cuenta las ausencias permitidas, como vacaciones, permisos de maternidad o paternidad y días de libre disposición. El cálculo de horas de absentismo incluye las bajas médicas tanto por contingencia común como contingencia profesional.

Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

A pesar de las dificultades en cuanto a flexibilidad de nuestro sector, contamos con dos medidas de conciliación de la vida familiar y laboral cumpliendo con la legislación vigente:

- Turno de noche como medida de conciliación de la vida familiar y laboral. Se trata de un turno de trabajo en el que se trabaja siete días a la semana y se libra otros siete días, por lo que este tipo de turnicidad facilita la conciliación familiar y laboral.
- Bolsa de horas. Los trabajadores de la entidad acumulan horas a través de su asistencia a cursos de formación fuera de su horario laboral. En consecuencia, esas horas se acumulan para que la plantilla disponga de ellas. Dichas horas se utilizan para reducir la jornada en algunas ocasiones y así poder conciliar la vida laboral con la familiar.

Además, se estudian casos concretos y se facilita el horario de trabajo de lunes a viernes evitando los turnos rotatorios para poder facilitar la situación a los trabajadores.

Implantación de políticas de desconexión laboral

Actualmente no tenemos políticas estrictas sobre desconexión laboral, aunque es una cuestión a implementar en los siguientes años ya que resulta vital para la salud del trabajador la posibilidad de una desconexión real del puesto de trabajo.

Esta cuestión se hace más complicada según el puesto en el que se encuentre el trabajador. Bien es cierto que existe un teléfono de guardias para que sólo se llame al trabajador que se encuentra realizando la guardia remunerada y que tiene que estar disponible para solucionar los posibles problemas y únicamente se llama en casos de fuerza mayor. Pero al trabajar atendiendo a personas y teniendo un gran volumen de personal, para algunos perfiles laborales la desconexión se hace muy complicada por tener que dar respuesta a situaciones imprevistas.

2.3. Salud y seguridad

Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

Uno de nuestros principios básicos es la promoción de la mejora continua de las condiciones de los socios y profesionales. Para ello, asumimos las obligaciones que indica la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo y las consideramos como el nivel mínimo de actuación a este respecto.

Con el fin de cuidar al máximo la salud de la plantilla, AMIBIL cuenta con documentos tales como la Evaluación de Riesgos del Puesto, que establece tanto los posibles riesgos que puede entrañar el puesto de trabajo como una serie de medidas preventivas ajustadas a cada caso.

Por otro lado, en 2022 se crea el Comité de Seguridad y Salud en el que hay cuatro integrantes.

- En representación de la empresa: la dirección y la técnica de RR.HH.
- En representación de los trabajadores: dos integrantes del Comité de Empresa, también creado este mismo año.

Estas cuatro personas han realizado un curso de 30 o 50 horas sobre Prevención de Riesgos Laborales para estar al corriente de las novedades y posibles riesgos que pueden derivarse de la actividad laboral.

Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.

En la entidad se han producido 4 accidentes laborales con baja y otros 4 accidentes laborales sin baja durante el año 2022. Dichos accidentes han sido trasladados a la MAZ que ha determinado la gravedad de éstos.

Los principales motivos de accidente laboral han sido:

- Accidentes ocurridos que se han producido por acciones y/o brotes de usuarios debido a sus patologías concretas (87,5 %).
- Realización de tareas específicas del puesto de trabajo (12,5 %).

Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.

No ha habido.

Aseguradora	Tipo	Prima anual
Ilunion	Acc. colectivos usuarios at de día	153,50
Ilunion	Acc. colectivos usuarios residencia	278,22
Ilunion	Acc colectivos trabajadores	409,51
Ilunion	Acc colectivos Voluntarios	31,50
		872,73

Cuadro 9. Coberturas económicas de riesgos de salud y otros. Primas anuales.

2.4. Relaciones sociales

Está establecido el Comité de Empresa para el diálogo social, incluyendo procedimientos para informar al personal y negociar en los casos necesarios. También disponemos de relaciones a través de escritos en formato calidad para las comunicaciones relacionadas con las tareas profesionales y de un WhatsApp de trabajadores para aspectos generales que necesitan de cierta fluidez en su gestión.

2.5. Formación

Políticas implementadas en el campo de la formación

En la entidad estamos en un constante proceso de formación para que la plantilla pueda actualizar conocimientos.

Durante 2022 hemos realizado formación interna y externa con Plena Inclusión, Cruz Roja, Inesem o Grupo Neos, entre otras. Dicha formación externa ha sido financiada principalmente a través del presupuesto con el que contamos cada año de formación bonificada a través de FUNDAE.

A través de la formación continua la entidad busca que el trabajador siga motivado, pueda promocionar y desarrollarse en el puesto de trabajo y comparta tiempo con el resto de los compañeros.

NECESIDAD	FECHA PLANIF.	TIPO		DESCRIPCIÓN DEL CURSO	IMPARTIDO POR	PARTICIPANTES	FECHA FIN	VALORACIÓN
		INT	EXT					
Conocer al equipo técnico de profesionales, sus funciones y tareas en la entidad. Organigrama de la entidad.	TODO EL AÑO	X	<input type="checkbox"/>	CONOCE AMBIL: PRESENTACIÓN EQUIPO TÉCNICO Y FUNCIONES DEL CENTRO	AMBIL	PERSONAL NUEVA INCORPORACIÓN Y VOLUNTARIOS	31/12/2022	POSITIVA
Necesidad de mejorar la atención a personas con discapacidad intelectual y conocer el perfil de nuestros usuarios/as.	TODO EL AÑO	X	<input type="checkbox"/>	CUIDADOS PERSONALES Y PERFIL CONDUCTUAL USUARIOS	AMBIL	PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN	31/12/2022	POSITIVA
Capacitar a los cuidadores para que sepan identificar las necesidades personales de los usuarios, para así poder conocer los grados de dependencia que presentan, los medios que existen en la actualidad para fomentar dicha independencia, y conocer los protocolos de actuación en el ámbito de la desinfección, primeros auxilios, etc	18/04/2022	<input type="checkbox"/>	X	INTERVENCIÓN EN LA ATENCIÓN SOCIO SANITARIA EN INSTITUCIONES	NEOS	CUIDADORA	08/07/2022	POSITIVA
Conocer el perfil neuropsicológico de las personas con TEA y grandes necesidades de apoyo.	POR DETERMINAR	X	<input type="checkbox"/>	CURSO TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA. COMPRENDIENDO EL TEA	AMBIL	TODO EL PERSONAL	----	NO REALIZADA
Conocer las bases teóricas acerca de la afectividad y la sexualidad en las personas con discapacidad intelectual. Comprender de la evolución de estos conceptos y su abordaje profesional.	POR DETERMINAR	<input type="checkbox"/>	X	SEXUALIDAD Y DISCAPACIDAD	PLENA INCLUSIÓN	PERSONAL DE ATENCIÓN DIRECTA	----	NO REALIZADA
Conocer y saber cumplimentar los documentos necesarios para la implementación de un sistema de calidad correcto en la entidad.	TODO EL AÑO	<input type="checkbox"/>	X	CALIDAD PARA TODOS	AMBIL	TODO EL PERSONAL	31/12/2022	POSITIVA
Formar e informar sobre las medidas preventivas higiénicas, técnicas y organizativas que pueden llevarse a cabo en la empresa para la prevención del contagio con Coronavirus Covid-19, así como las medidas preventivas a adoptar fuera del trabajo y en caso de contagio de Covid-19 o por contacto con otras personas del entorno laboral o familiar.	TODO EL AÑO	<input type="checkbox"/>	X	CORONAVIRUS COVID-19: MEDIDAS PREVENTIVAS Y GESTIÓN MÉDICA FRENTE AL RIESGO DE CONTAGIO	MAZ PREVENCIÓN	TODO EL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN	31/12/2022	POSITIVA
Adquirir las nociones básicas que giran entorno a la discapacidad y el desarrollo.	TODO EL AÑO	<input type="checkbox"/>	X	AUTOFORMACIÓN: DISCAPACIDAD Y DESARROLLO	PLENA INCLUSIÓN	TODO EL PERSONAL	31/12/2022	POSITIVA

Cuadro 10. Resumen formación realizada.

2.6. Accesibilidad

Garantizamos el cumplimiento de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social. Trabajamos para mejorar la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Luchamos 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.

2.7. Igualdad

Al haber alcanzado un número de trabajadores en plantilla superior a 50, la entidad ha firmado y registrado en 2022 su primer Plan de Igualdad. Ha sido un proceso largo en el que ha participado tanto la entidad como los sindicatos UGT y CC.OO. como representantes de los trabajadores. Teniendo en cuenta que el sector está feminizado, se hace necesario tener de igual manera un Plan de Igualdad que acredite que la entidad va por el camino de promover 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.

3. Derechos humanos

Somos una Entidad de familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y por lo tanto somos una asociación que representa a un colectivo vulnerable. La defensa de los derechos de este colectivo es nuestro ADN y así queda expresado en los fines institucionales:

“Defender la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.”

Trabajamos la defensa de los derechos humanos al amparo del marco legislativo:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948.
- Ley 51/2003 de 2 de diciembre. Ley de igualdad de Oportunidades, No discriminación y Accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU).
- Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. 13 de diciembre de 2006, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ley 39/2006 de 14 de diciembre de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.

- Ley 45/2007, de 13 de diciembre para el Desarrollo Sostenible en el medio rural.
- Ley 5/2009 de 30 de junio de Servicios Sociales.
- Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social de 29 de noviembre de 2013.

La actividad principal de la entidad se basa en atender a un colectivo que se encuentra ante una situación de vulnerabilidad. En consecuencia, los derechos humanos son una preocupación constante para nosotros y tratamos de prevenir y/o minimizar cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos provocado por la entidad.

En consecuencia, nos encontramos en una constante lucha porque la plantilla sea consciente de la misión y los valores de la entidad y la importancia que tiene el respeto de los derechos humanos y el respeto a los usuarios/as. Se trata de uno de los puntos más importantes y uno de los objetivos principales por los que se mueve AMIBIL.

Entre los riesgos a los que estamos sometidos se encuentran los reputacionales derivados de casos en los que pudieran fallar los mecanismos de debida diligencia en materia de derechos humanos, o casos en los que no se consiga dar respuesta adecuada y a tiempo a la creciente demanda de acción por parte de nuestros grupos de interés.

No ha habido casos de discriminación en materia de derechos humanos y por lo tanto no se han llevado a cabo acciones correctivas.

No se han detectado operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo, con riesgo significativo de casos de trabajo infantil o con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

No hemos sido objeto de denuncia alguna sobre libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, discriminación en el empleo y la ocupación, trabajo forzoso u obligatorio o trabajo infantil.

4. Lucha contra la corrupción y el soborno

4.1. Información general

AMIBIL dispone del documento **Procedimiento de Política de Conflicto de Interés** aprobado por la Junta Directiva en 2022 y que 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 de la Política de Conflicto de Interés 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 la Asociación 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 o algunos miembro/s del órgano de gobierno, personal contratado, etc. en perjuicio de los intereses de la entidad.

Esta política 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).

Esta política sí exige, sin embargo, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlo en conocimiento de quien

designa 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.

La Asociación 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.

4.2. Información detallada

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno

AMIBIL ha elaborado su Código Ético y está adherida al Código Ético y de Buena Conducta de Plena Inclusión.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales

AMIBIL dispone del documento 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 y que no se “pierde” el dinero recibido:

- En la gestión de la caja habrá al menos dos personas: El Gerente para la gestión y la Tesorera de la Junta Directiva para la supervisión.
- El dinero recibido en metálico se ingresará en el banco de forma “casi inmediata”, minimizando el tiempo que se conserva este dinero en metálico en la Asociación.
- Las cantidades recibidas en metálico se ingresarán siempre en el banco y no se utilizarán para pagar gastos o facturas en efectivo.
- 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:

- 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.
- En el caso de donaciones anónimas en efectivo cuyo importe sea superior a la cantidad de 100euros sin que se haya podido identificar al donante en el espacio de 1 semana, la Asociación lo pondrá

en conocimiento del SEPBLAC (Autoridad Supervisora en Materia de Prevención de Blanqueo de Capitales).

- 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.

Valor monetario total de las contribuciones a partidos y/o representantes políticos –financieras o en especie– que la organización haya realizado directa o indirectamente por país y destinatario/ beneficiario

No se ha producido ninguna contribución a partidos y/o representantes políticos.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro

AMIBIL es miembro de pleno derecho de Plena Inclusión Aragón, entidad sin ánimo de lucro, aportando una cuota anual como socio de esta entidad.

Estamos comprometidos con otras entidades sin ánimo de lucro de nuestra comunidad y así las familias participamos haciendo donaciones en las campañas de recaudación de fondos de la Asociación Española contra el Cáncer, también colaboramos en campañas de captación de fondos de Cruz Roja, así como con el Banco de Alimentos. Durante este año ha sido relevante la participación en la recaudación de fondos para la causa ucraniana colaborando con la donación de ropa, libros, juguetes...



Imagen 8. Donación a Ucrania. Foto: AMIBIL

Colaboramos también en la difusión a través de nuestros grupos de WhatsApp y perfiles en redes sociales de los eventos organizados por las entidades sin ánimo de lucro de nuestra ciudad y comarca para lograr la mayor asistencia posible y por lo tanto una mayor recaudación.

Nos comprometemos a seguir en esta línea e incrementar nuestras donaciones y apoyos en 2023.

5. Sociedad

5.1. Información general

Nuestro trabajo se realiza desde el asociacionismo, potenciándolo y manteniéndolo vivo. Nuestra 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.

Contribuimos a mejorar nuestra sociedad creando y desarrollando valores de respeto, solidaridad y compromiso, especialmente en aquellas personas que nos conocen y/o colaboran con la entidad.

5.2. Información detallada

5.2.1. Compromisos con el desarrollo sostenible

Consideramos clave la correcta integración de criterios éticos, sociales y ambientales en el desarrollo de nuestra actividad profesional. Uno de nuestros objetivos prioritarios es impulsar un proyecto sostenible, respetuoso con las personas y el entorno.

5.2.1.1. Impacto de la actividad en el empleo y el desarrollo local

AMIBIL, como entidad, ha emprendido un proyecto social innovador en nuestra comarca que ha generado riqueza económica y social. La cifra neta de negocio en 2022 ha sido de 1.334.749 euros, creando 54 puestos de trabajo.

Además del empleo generado con nuestros recursos de Atención de Día y Residencia, AMIBIL ha generado dos entidades vinculadas sin ánimo de lucro:

- ADIBIL. CEE.SLU. Empresa de integración laboral cuya actividad principal es el mantenimiento y creación de jardines junto a las actividades de operario de lavandería y auxiliar de conserjería. En 2022 la cifra de negocio fue de 169.423 euros, y el número de puestos de trabajo alcanzó 7 personas con discapacidad y 3 personas sin discapacidad.

- INCLUSPORT. Club Deportivo formado por 43 deportistas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Es en 2022 cuando AMIBIL se plantea su creación con identidad jurídica propia, ya que anteriormente la actividad deportiva se realizaba bajo el paraguas del CIF de AMIBL. Su independencia nos asegurará mayores ingresos especialmente vía subvenciones de las diferentes administraciones. Es objetivo para 2023 la contratación de un monitor deportivo.



Imagen 9. Boletín informativo. Foto AMIBIL

Relaciones de AMIBIL, ADIBIL e INCLUSPORT con empresas de la zona. Clientes y proveedores se relacionan con un proyecto social cuyo impacto cada día alcanza mayor visibilidad en nuestra comarca.

Actos con 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, centros sociales, residencia San Íñigo, administración local y comarcaL.

5.2.1.2. Impacto de la actividad en las poblaciones locales y el territorio

AMIBIL y sus entidades vinculadas informamos 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.

Mantenemos una relación frecuente y fluida con nuestros clientes (usuarios y familias), socios protectores, así como con nuestros profesionales, voluntarios, proveedores, administraciones...especialmente a través de la Gerencia y de nuestro Departamento de Comunicación, que publica mensualmente un Boletín Digital o *Newsletter* que se envía a personas y entidades con las que nos relacionamos.

Mantenemos también una conversación abierta con nuestros diferentes perfiles en redes sociales y estrechamos lazos con otros profesionales cuando asistimos invitados por otras organizaciones, administraciones locales, comarcales y autonómicas o empresas especialmente del territorio Aragónés.

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

5.2.1.3. Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades de diálogo con éstos

Promovemos una escucha activa a través de un sistema de gestión del diálogo con nuestros principales grupos de interés en toda la cadena de valor. Este sistema permite a la organización identificar cuáles son los aspectos económicos, ambientales y sociales más significativos en la relación con su entorno.

Además, comunicamos y proponemos nuestros proyectos a los grupos de interés presencialmente y a través de redes sociales y eventos. De esta manera, logramos interactuar con una diversa representación de los mismos y eso nos permite identificar sus expectativas, inquietudes e intereses.

Tampoco podemos olvidarnos de las relaciones sociales que AMIBIL, a través de diferentes actos, tiene con 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...

A través principalmente de nuestra página web y perfiles en redes nos relacionamos 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.

Contamos con perfiles en las redes sociales más representativas que actualizamos de forma constante.



Imagen 10. Día mundial del cáncer. Foto AMIBIL

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 11. Impacto en Facebook en 2022.

INSTAGRAM	SEGUIDORES	NUEVOS / MES
Creación: enero22	242	20

Cuadro 12. 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 13. Grupos de interés y canales de diálogo.

5.2.1.4. Las acciones de asociación o patrocinio

No aplica.

5.2.2. Proveedores

Se trata a los proveedores actuales y potenciales por igual, si bien ofrecemos más oportunidades a proveedores locales y autonómicos. Se mantiene la confidencialidad en cuanto a precios, propuestas, contratos, presupuestos y otra información clave. Se respetan y aplican los contratos con proveedores. La actitud en el trato con proveedores se basa en la confianza mutua, integridad, respeto y sin intencionalidad de engaño. Se rechazan los regalos, invitaciones o servicios de valor material ofrecidos por proveedores y especialmente los ofrecidos durante el proceso de negociación. Si se aceptan regalos o invitaciones, no serán de mucho valor y se informará a la Junta Directiva. Se evita participar en juegos o promociones organizadas por los proveedores.

5.2.3. 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.

- No ha habido casos de incumplimiento de las normativas o códigos voluntarios relacionados con las comunicaciones de nuestra marca.

- No ha habido multas ni sanciones no monetarias significativas por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica.
- No ha habido incumplimientos de leyes o normativas.

5.2.4. Información fiscal

Las cuentas son auditadas anualmente por la empresa Laex-Nexia Auditores. La Junta Directiva es quien formula las cuentas anuales que se elevan a la Asamblea General de Socios para su aprobación.

AMIBIL mantiene relación con la asesoría fiscal Alberto Gracia Lapassion en C/ San Miguel,1 de Zaragoza. Los ingresos obtenidos a través de subvenciones públicas y privadas son destinados íntegramente al desarrollo de nuestra actividad. Esos datos se publican en nuestra página web en el apartado “transparencia”, y se presentan a los asociados en Asamblea General.

Anexo I Cuadros

Cuadro 1. Coberturas económicas de riesgos profesionales. Primas anuales.

Cuadro 2. Principales políticas y compromisos

Cuadro. 3 Residuo generado y punto de recogida

Cuadro 4. Consumo de agua y consumo medio diario. Residencia

Cuadro 5. Consumo de agua y consumo medio diario. Atención de día

Cuadro 6. Consumo mensual eléctrico y coste. Residencia

Cuadro 7. Consumo mensual eléctrico y coste. Atención de Día

Cuadro 8. Emisiones en kg de CO₂eq

Cuadro 9. Coberturas económicas de riesgos de salud y otros. Prima anual

Cuadro 10. Resumen formación realizada 2022

Cuadro 11. Número de entradas en Facebook en 2022.

Cuadro 12. Número de entradas en Instagram en 2022

Cuadro13. Grupos de interés y canales de diálogo

Anexo II Imágenes

Imagen 1. Familias. Foto Jorge Miret

Imagen 2. Inauguración centro por S.A.R La Princesa de Asturias. Foto AMIBIL

Imagen3. Entrega medalla de oro de la ciudad de Calatayud. Foto AMIBIL

Imagen4. Exposición en el museo Provincial de Zaragoza. Foto AMIBIL

Imagen5. D. Juan Royo Abenia es nombrado Socio Honorífico de AMIBIL. Foto AMIBIL

Imagen 6. D^a Cristina Balett Aragüés es nombrada Socia Honorífica de AMIBIL. Foto AMIBIL

Imagen7. Plantación de árboles Ermita de San Roque. Foto AMIBIL

Imagen 8. Donación a Ucrania. Foto AMIBIL

Imagen 9. Boletín informativo. Foto AMIBIL

Imagen 10. Día mundial del cáncer. Foto AMIBIL

Imagen 11. Artistas de AMIBIL posan con la vitrina dedicada a su obra homenaje a Goya, Zaragoza

Tabla de contenidos requeridos por la Ley e Indicadores GRI

Tabla de contenidos requeridos por la Ley 11/2018			
Código	Información solicitada por la Ley 11/2018 (Estado de información no financiera)	Vinculación con indicadores GRI	Página Memoria sostenibilidad
0.	Información general		
0.1	Modelo de negocio		
0.1.a	Breve descripción del modelo de negocio (entorno empresarial y organización)	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios 102-7 Tamaño de la organización	4 - 8

0.1. b	Presencia geográfica	102-3 Ubicación de la sede 102-4 Ubicación de las operaciones 102-6 Mercados servidos	9
0.1.c	Objetivos y estrategias de la organización	Ver en la página indicada	9 - 10
0.1. d	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	11
0.1. d1	Principales riesgos que pueden afectar a la consecución de los objetivos de negocio	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	11 - 15
0.1. d.2	Gobierno corporativo	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	15
0.1. d.3	Crisis sanitaria	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	16
0.1. d.4	Invasión de Ucrania	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	16
0.2	General		
0.2.1	Mención en el informe al marco de <i>reporting</i> nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	16
0.2.2	Si la compañía da cumplimiento a la ley de información no financiera emitiendo un informe separado, debe indicarse de manera expresa que dicha información forma parte del informe de gestión	Ver en la página indicada	16
0.2.3	Análisis de materialidad	Ver en la página indicada	16 - 18
1.	Cuestiones medioambientales		
1.1	Información general		
1.1.1	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de AMIBIL, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo AMIBIL gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	18

1.1.2	Una descripción de las políticas que aplica AMIBIL respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	19
1.1.3	Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	19
1.2	Información detallada		
1.2.1	Sobre la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	Ver en la página indicada (no relevante)	19
1.2.1.1	Sobre efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medioambiente y en su caso, la salud y la seguridad	Ver en la página indicada	19
1.2.1.2	Sobre los procedimientos de evaluación o certificación ambiental	Ver en la página indicada	19
1.2.1.3	Sobre los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	Ver en la página indicada	19
1.2.1.4	Sobre la aplicación del principio de precaución	102-11 Principio o enfoque de precaución	19
1.2.2	Contaminación		
1.2.2.1	Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones que afectan gravemente el medioambiente; teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	20
1.2.3	Economía circular y prevención y gestión de residuos		
1.2.3.1	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos; acciones para combatir el desperdicio de alimentos	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	20
1.2.4	Uso sostenible de los recursos		
1.2.4.1	Consumo de agua y suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	303-1 Extracción de agua por fuente	21

1.2.4.2	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	301-1 Materiales utilizados por peso o volumen	21
1.2.4.3	Consumo, directo e indirecto, de energía	302-1 Consumo energético dentro de la organización	21
1.2.4.4	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	Ver en la página indicada	22
1.2.4.5	Uso de energías renovables	302-1 Consumo energético dentro de la organización	22
1.2.5	Cambio climático		
1.2.5.1	Los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	23
1.2.5.2	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	23
1.2.5.3	Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	23
1.2.6	Protección de la biodiversidad		
1.2.6.1	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	Ver en la página indicada (no relevante)	24
1.2.6.2	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas	Ver en la página indicada (no relevante)	24
2.	Cuestiones sociales y relativas al personal		
2.1	Información general		
2.1.1	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo AMIBIL gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	24

2.1.2	Una descripción de las políticas que aplica AMIBIL respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	24
2.1.3	Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	24
2.2	Información detallada		
2.2.1	Empleo		
2.2.1.1	Número total y distribución de empleados atendiendo a criterios representativos de la diversidad (sexo, edad, país, etc.). Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional. Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	25
2.2.1.2	Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor	Ver en la página indicada	26
2.2.1.3	Brecha salarial, la remuneración puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	26
2.2.1.4	La remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo	Ver en la página indicada	26
2.2.1.5	Implantación de políticas de desconexión laboral	Ver en la página indicada	26
2.2.1.6	Empleados con discapacidad	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	26
2.2.2	Organización del trabajo		
2.2.2.1	Organización del tiempo de trabajo	Ver en la página indicada	26
2.2.2.2	Número de horas de absentismo	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	27

2.2.2.3	Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	Ver en la página indicada	28
2.2.3	Salud y seguridad		
2.2.3.1	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	Ver en la página indicada	28
2.2.3.2	Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-2 Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	29
2.2.4	Relaciones sociales		
2.2.4.1	Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales 403-1 Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	29
2.2.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	29
2.2.4.3	El balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	403-4 Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	29
2.2.5	Formación		
2.2.5.1	Las políticas implementadas en el campo de la formación	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	29
2.2.5.2	La cantidad total de horas de formación por categorías profesionales	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	29
2.2.6	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad		
2.2.6.1	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Ver en la página indicada	30
2.2.7	Igualdad		
2.2.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	Ver en la página indicada	30

2.2.7.2	Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Ver en la página indicada	30
2.2.7.3	La política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	30
3.	Respeto a los derechos humanos		
3.1	Información general		
3.1.1	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de AMIBIL, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo .	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	31
3.1.2	Una descripción de las políticas que aplica AMIBIL respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	31
3.1.2	Los resultados de esas políticas , debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	31
3.2	Información detallada		
3.2.1	Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	31
3.2.2	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	31

3.2.3	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva; la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil.	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31
4.	Lucha contra la corrupción y el soborno		
4.1	Información general		
4.1.1	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de AMIBIL, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	32
4.1.2	Una descripción de las políticas que aplica AMIBIL respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	32
4.1.3	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	32
4.2	Información detallada		
4.2.1	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	33

4.2.2	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	102-16 Valores, principios, Estándares y normas de conducta 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	33
4.2.3	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	Ver en la página indicada	34
5.	Información sobre la sociedad		
5.1	Información general		
5.1.1	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades de AMIBIL, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	34
5.1.2	Una descripción de las políticas que aplica AMIBIL respecto a dichas cuestiones, que incluirá los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos y de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	34
5.1.3	Los resultados de esas políticas, debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan el seguimiento y evaluación de los progresos y que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes 103-3 Evaluación del enfoque de gestión	34
5.2	Información detallada		
5.2.1	Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible		
5.2.1.1	El impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	35
5.2.1.2	El impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	35

5.2.1.3	Las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	36 - 37
5.2.1.4	Las acciones de asociación o patrocinio	No aplica.	38
5.2.2	Subcontratación y proveedores		
5.2.2.1	La inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	38
5.2.2.2	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	38
5.2.2.3	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	38
5.2.3	Clientes		
5.2.3.1	Medidas para la salud y la seguridad de los clientes y amigos	Ver en la página indicada	38
5.2.3.2	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés 102-44 Temáticas y preocupaciones clave mencionados 418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y amigos y pérdida de datos del cliente y amigo	38
5.2.4	Información fiscal		
5.2.4.1	Los beneficios obtenidos país por país	Ver en la página indicada	38
5.2.4.2	Los impuestos sobre beneficios pagados	Ver en la página indicada	38
5.2.4.3	Las subvenciones públicas recibidas	Ver en la página indicada	38