



Memoria Anual Responsabilidad Social Corporativa 2020



ASOCIACIÓN ADE
AVANCE, DESARROLLO Y EMPLEO

Plaza Salvador Valverde, nº4, local 1-2
Sevilla 41017
Telf.: 954475078
Email: asociacionade@asociacionade.es



Índice:

- Introducción
 - Porqué un plan de RSC para la Asociación ADE
 - Situación de partida de la asociación frente a su RSC
 - Qué Objetivos nos planteamos dentro del plan
 - Dimensión interna
 - Dimensión Externa
 - Transparencia Informativa.
 - Indicadores de evaluación
 - Implementación del plan
 - Balance año 2020
-



Introducción.

Asociación ADE, Avance Desarrollo y Empleo, nace con el objeto de trabajar por la Promoción de las personas que viven en situación de riesgo o exclusión social en los ámbitos de salud, formación, empleo, vivienda e innovación, preferentemente en las zonas más desfavorecidas, intentando responder de forma integral , a través de sus actuaciones, a las necesidades de los colectivos más vulnerables, lo que implica trabajar con discapacitados, inmigrantes, minorías étnicas, población penitenciaria, ex-reclusos, drogodependientes, mujeres víctimas de violencia de género o en situación de riesgo, menores maltratados o en situación de riesgo o sometidos a medidas penales, personas mayores, personas residentes en zonas declaradas de especial problemática social y otros grupos en análogas situaciones.

Como entidad con personalidad propia, Asociación ADE pretende llevar a cabo actuaciones que van más allá de la orientación laboral y la capacitación personal, gestionando los recursos personales y materiales, programas y actividades necesarias y posibles, que mejoren la calidad de vida de los colectivos más vulnerables en un sentido amplio, tal como queda reflejado en los fines de la asociación.

Nuestros Fines:

- Desarrollar y promover actuaciones dirigida a la detección y prevención de situaciones de riesgos y al desarrollo personal y social.
- Servir de referencia en materia de orientación, intermediación y empleo con colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral.



- Promover y desarrollar intervenciones encaminadas a conseguir el bienestar social de la infancia, juventud y familia en general.
- Promocionar la igualdad de oportunidades, realizar intervención y asesoramiento psicológico a mujeres víctimas de violencia de género, inmigrantes, minorías étnicas y menores.
- Diseñar y desarrollar planes de formación de acuerdo con los fines de la asociación.
- Combatir la brecha digital, incidiendo en el conocimiento y uso de las tecnologías emergentes.
- Cooperar con la administración pública a través de las acciones que se estimen pertinentes, para obtener el óptimo aprovechamiento de los recursos sociales, materiales, económicos y humanos.
- Informar, orientar y asesorar a particulares o entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, sobre temas relacionados con la exclusión social, formación, inserción laboral y fomento del tejido asociativo.

Nuestro Valores:

- ❖ **Profesionalidad**
- ❖ **Respeto y Solidaridad**
- ❖ **Trabajo en Red**
- ❖ **Promoción de la Igualdad de Oportunidades**
- ❖ **Equipo Humano**



Por qué un plan de RSE para Asociación ADE.

Llegado este momento en el que la entidad empieza a gestionar diferentes proyectos que dan cobertura a sus objetivos, en el que el equipo de trabajo va creciendo y el impacto de nuestras actuaciones comienza a sentirse con más notoriedad ante la comunidad, los trabajadores, el medio ambiente y los resultados, nos planteamos la implantación de un plan de Responsabilidad Social Corporativa.

Podemos pensar a priori que una entidad sin ánimo de lucro, tal como hemos definido a Asociación ADE, una entidad de economía social perteneciente al tercer sector, cuyos fines se resumen a groso modo en mejorar la calidad de vida de las personas más vulnerables, tendría todo hecho frente a la Responsabilidad Social Corporativa desde el momento que desarrolla sus acciones y cumple con sus fines, sin embargo cuando nos asomamos al concepto, enseguida comprendemos que aún se puede hacer más.

La Responsabilidad social corporativa (RSC), o Responsabilidad social empresarial (RSE), es la responsabilidad que cada organización tiene con el medio ambiente en que se desenvuelve y con la sociedad de la que hace parte, se define como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las organizaciones, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

La responsabilidad social corporativa va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas. En este sentido, la legislación laboral y las normativas relacionadas con el medio ambiente son el punto de partida con la responsabilidad ambiental. El cumplimiento de estas normativas básicas no se corresponde con la responsabilidad social, sino con las obligaciones que cualquier empresa debe cumplir simplemente por el hecho de realizar su actividad. Sería difícilmente comprensible que una empresa alegara actividades de RSE, si no ha cumplido o no cumple con la legislación de referencia para su actividad.

Bajo este concepto de administración y de gestión, se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental. Los antecedentes de la RSE se remontan al siglo XIX, en el marco del cooperativismo y el asociacionismo que buscaban conciliar eficacia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva. Sus máximos exponentes en la actualidad son las empresas de economía social, por definición, empresas socialmente responsables.



Para Asociación ADE, una entidad como la nuestra es socialmente responsable cuando en su proceso de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente, e incorpora efectivamente sus intereses en sus procesos y resultados.

Situación de partida de la asociación frente a su RSC:

Hemos analizado nuestra forma de proceder y el impacto de nuestras actuaciones frente a la RSC para ver de dónde partíamos, tomar conciencia de nuestras buenas prácticas, qué se está haciendo ya y en que podemos mejorar para considerarnos, ahora sí, una entidad socialmente responsable.

Encontramos que sin saberlo, teníamos adoptadas por convicción algunas medidas como: estábamos haciendo un consumo responsable en cuanto a materiales y energía, incorporamos en la medida de lo posible a la plantilla de trabajadores a personas del barrio, teníamos personal voluntario a los que formamos inicialmente, acogemos con mucha normalidad a personas que realizan prestaciones a la comunidad, hacíamos contratos a más mujeres que hombre y favorecíamos su crecimiento personal con medidas de conciliación, participación en algunas decisiones entre otras..

Qué Objetivos nos planteamos dentro del plan:

La responsabilidad social corporativa dentro de las organizaciones considera dos dimensiones.

Dimensión interna:

La dimensión interna es la que afecta a los trabajadores, al impacto medioambiental y a las condiciones de trabajo.

Dentro de esta dimensión interna cabe hacer análisis de cómo se gestionan los recursos humanos, la seguridad y salud de los trabajadores, gestión del impacto de nuestras actuaciones o la gestión de los recursos naturales. Vamos a continuación a marcarnos una serie de objetivos dentro de nuestra dimensión interna.

Gestión de los recursos humanos.

Atraer a trabajadores cualificados y que permanezcan en nuestra entidad por mucho tiempo a veces, depende mucho de la continuidad de los proyectos con los que trabajamos, no obstante las medidas a tomar por la entidad son:



- Mejorar la información a los trabajadores a nivel interno.
- Tener en cuenta la conciliación familiar y laboral a la hora de establecer horarios de trabajo, vacaciones, etc.
- Apostar por la diversidad en los recursos humanos.
- Promover la igualdad de retribución salarial.
- Facilitar la inserción de personas de zonas desfavorecidas o colectivos vulnerables.
- Facilitar la contratación de mujeres y de personas mayores de 45 años
- Supervisar las medidas de seguridad y salud de los trabajadores, así como sus condiciones laborales.
- Promover el respeto y desarrollo profesional.

Gestión del impacto ambiental y los recursos

Nuestra actividad no genera demasiado impacto medioambiental, sin embargo también podemos reducirlo a través de las medidas que se exponen a continuación.

- Respetar el medioambiente, evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, reciclando el papel usado, llevando a los puntos limpios nuestra chatarra informática, mobiliario etc.
- Racionalizar el uso de recursos energéticos y naturales como son el suministro de luz y agua, revisando la eficiencia energética de la entidad y adecuándola a la necesidad e incentivando el correcto consumo de agua.
- Implicar a los empleados en las buenas prácticas de RSC

Dimensión Externa:

Son aquellos otros colectivos con los que la entidad se relaciona y a los que debe generar algún valor si se autodefine como una entidad socialmente responsable.

Influye también en el entorno local donde la entidad se ubica ya que pueden influir en el desarrollo de la comunidad a través de sus actuaciones.

En este sentido Asociación ADE a través de sus actuaciones tendrá como objetivos dentro de esta dimensión los siguientes:



-Desarrollar Labor de divulgación, difusión y sensibilización en RSE fundamental para el avance de la RSE y en la concienciación ciudadana.

- Representar los intereses de la sociedad en general

-implicar a los usuarios y a la comunidad frente a la RSC

En relación a los servicios contratados por la entidad o proveedores de servicios nos proponemos los siguientes objetivos:

-Contratar servicios de mantenimiento de las instalaciones, mantenimiento informático, servicios de reprografía... con pequeñas empresas locales siempre que sea posible.

-Contratar servicios de limpieza que empleen a personas desempleadas con especiales dificultades económicas y sociales para la limpieza de nuestra sede.

- Procurar la continuidad de la entidad en el territorio y si es posible lograr un crecimiento de la misma razonable.

-Mejorar las posibilidades y oportunidades de la comunidad donde se establece la entidad

Transparencia Informativa

Recientemente hemos puesto en marcha nuestra página web que había estado algún tiempo en construcción. Esta nos da la oportunidad de ofrecer la transparencia necesaria en la gestión de nuestra entidad, mantener informados a la ciudadanía y a quien desee estar al tanto de los aspectos esenciales y del impacto presente o futuro de nuestra entidad. Pero no es el único medio que encontramos para ofrecer transparencia.

En esta labor de ofrecer una transparencia adecuada nos proponemos los siguientes objetivos:

-Publicar anualmente las memorias de actividades en la web de la entidad.

Indicar en el tablón de anuncios que está a petición de lectura de cualquier persona que lo requiera.

- Ofrecer continua información sobre los proyectos en las redes sociales (Facebook, twitter) de la entidad para dar publicidad y transparencias a nuestras acciones.



- A través de las mesas sectoriales en las que participamos ofrecer Informes parciales del desarrollo de las actuaciones de cada proyecto. Dicha información es recogida en acta y enviada a todos los participantes de las mesas.

-El tejido empresarial será también clave para conseguir los resultados esperados de muchos de nuestros proyectos, por lo que se preparará cartelería y dossiers explicativos a entregar a las empresas para que conozcan los proyectos, sus objetivos y financiación.

- Aprovechar para dar a conocer las actuaciones, en los eventos que se desarrollan en el territorio con carácter anual como la feria de empleo o el Encuentro de Profesionales en el olivo son espacios de comunicación con el entorno con una cobertura muy amplia dada la cantidad y variedad de personas que se dan cita en los mismos.

Indicadores de evaluación del plan:

Gestión de la dimensión interna

- ✓ Incidencias de comunicación detectadas desde la gestión de recursos humanos.
 - ✓ Acciones de conciliación familiar y laboral entre los trabajadores
 - ✓ Porcentaje de personas cuya retribución salarial cumple los requisitos de igualdad establecidos por el plan.
 - ✓ Nivel de seguridad, número de incidencias
 - ✓ Número de meses de consumo racional de energía eléctrica sobre el umbral establecido
 - ✓ Numero de meses de consumo racional de suministro de agua
 - ✓ Numero de meses de consumo racional de suministro de material fungible.
 - ✓ Cumplimiento de objetivos de Formación continua sobre nº de horas anuales establecido
 - ✓ Número de mujeres contratadas
 - ✓ Número de mujeres mayores de 45 años en la entidad
 - ✓ Número de personas contratadas pertenecientes a colectivos vulnerables.
-

Gestión de la dimensión externa

- ✓ Servicios adquiridos localmente
- ✓ Materiales adquiridos localmente
- ✓ Acciones de divulgación, difusión y sensibilización en RSE dirigida a la ciudadanía
- ✓ Acciones de divulgación, difusión y sensibilización en RSE dirigida al tejido empresarial y las administraciones
- ✓ Número de proyectos generados de interés general
- ✓ Publicación de noticias en redes sociales



- ✓ Acciones para la mejora de la transparencia de la entidad

Implantación del plan:

El Plan será implantado por la Asociación durante el año 2020 por primera vez.

No hay ninguna empresa que empiece desde cero en la aplicación de la RSE, ya que todas, de uno u otro modo, ya gestionan algunos de estos ámbitos identificados por los indicadores. Por lo tanto, se trata de que la entidad empiece por analizar cuáles de estos temas clave de la RSE tienen mayor impacto; cuáles ya gestiona en la actualidad y hacia donde quiere avanzar con vistas al futuro.

Este primer año constituirá la primera fase de implementación del plan de Responsabilidad Social corporativa que iremos revisando y complementando hacia fases más complejas.



Balance Plan de Responsabilidad Social Corporativa

Asociación ADE. 2020

Durante el año 2020 ha sido la primera vez que Asociación ADE ha implantado su plan de Responsabilidad Social Corporativa.

Cabe destacar que ha sido un año bastante difícil para el desarrollo de muchas actuaciones previstas dentro de este plan y de multitud de proyectos y actuaciones planificadas por la entidad, todo ello debido a la crisis sanitaria provocada por la Pandemia del Covid 19.

Durante la pandemia Asociación ADE a través de la gestión de sus proyectos y la voluntariedad del personal, ha puesto el foco en el bienestar social de las personas, sobre todo ante las necesidades sociales y la educación. Si bien son ámbitos conocidos y trabajados desde la entidad con una larga historia de experiencias y actuaciones, se han tenido que reorientar las actividades y metodologías para cubrir las necesidades surgidas de la noche a la mañana en las familias más vulnerables.

De este modo cabe destacar actuaciones llevadas a cabo por primera vez como el reparto de alimentos en colaboración con entidades sociales y el ayuntamiento de Sevilla, así como la colaboración con los colegios e institutos de la zona para posibilitar la continuidad de la educación en los hogares más perjudicados por la pandemia.

Otra de nuestras medidas a destacar ha sido la de mantener un servicio gratuito de atención presencial para gestionar diferentes trámites con la administración facilitando los medios telemáticos y recursos materiales necesarios a la población.

Evaluación de la Dimensión Interna:

Ítems	Resultados obtenidos
Incidencias de comunicación detectadas desde la gestión de recursos humanos	5
Acciones de conciliación familiar y laboral entre los trabajadores	3
Porcentaje de personas cuya retribución salarial cumple los requisitos de igualdad establecidos por el plan.	100%
Nivel de seguridad, número de incidencias	0
Numero de meses de consumo racional de suministro de material fungible.	-2
Cumplimiento de objetivos de Formación continua sobre nº de horas anuales establecido	100%
Número de mujeres contratadas	25
Número de mujeres mayores de 45 años en la entidad	10
Número de personas contratadas pertenecientes a colectivos vulnerables	0
Número de meses de consumo racional de energía eléctrica sobre el umbral establecido Numero de meses de consumo racional de suministro de agua	12

Gestión de los recursos humanos:



Durante este año se ha trabajado con un equipo de profesionales mayor al habitual en la entidad, con programas que se ponen por primera vez en marcha en el que están implicadas diversas administraciones y agentes sociales. Además se ha ampliado el número de centros de trabajo teniendo durante este año dos ubicaciones distintas. Esta situación ha sido un nuevo reto en la comunicación y la gestión de los recursos humano, fruto de este avance se han introducido cambios en la metodología que ha repercutido positivamente en la eficacia y la rentabilidad de los equipos y recursos de la entidad. Entre otras medidas se han desarrollado las siguientes:

Se han acogido a los nuevos trabajadores que se han ido incorporando a lo largo del año ofreciéndoles información detallada de la entidad y su funcionamiento así como exponiendo las funciones y características del puesto a ocupar dedicando a esta tarea al menos la primera jornada laboral por parte de los responsables de la entidad. Posteriormente se les ha ofrecido información y acompañamiento por parte de un compañero delegado de su mismo programa durante varias jornadas más, en función de las necesidades de cada programa.

Se han convocado reuniones internas de forma sistemática para informar y coordinar a los distintos equipos, estableciendo y pautando los objetivos a conseguir y exponiendo las posibles dificultades encontradas

El periodo de confinamiento ha supuesto igualmente una situación inesperada en la que hemos tenido que reaccionar; el teletrabajo ha supuesto una experiencia nueva, las video reuniones, el control remoto, la nube, la telefonía han cobrado una importancia que hasta ahora no había tenido en la gestión y comunicación de los recursos humanos.

En cuanto a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se ha atendido a las necesidades del personal sobre todo en momentos claves como vacaciones en el periodo estival o periodos de adaptación de la escolarización infantil para las familias de trabajadores que lo han necesitado. Una vez escuchada las peticiones del personal se han tomado las medidas oportunas para que las familias de los trabajadores pudieran conciliar en la medida de nuestras posibilidades.

Un objetivo plenamente conseguido en nuestro plan ha sido la retribución salarial del personal que se establece igual para todos los hombres y mujeres contratados y en función de su categoría profesional.

La contratación de mujeres ha sido superior a la contratación de hombres como viene siendo habitual en nuestra organización, además el porcentaje de la plantilla mayor de 45 años se ha elevado en cuatro personas más que el año anterior.



En cuanto a la formación continua se ha ofrecido al personal cursos de reciclaje en orientación laboral y atención a colectivos, además se ha ofrecido formación y orientación sobre medidas de prevención ante el Covid 19 y otras formaciones externas para la mejora del desarrollo de los programas. En ellas han podido participar el 100% de la plantilla contratada, participando finalmente 15 personas de las 28 que se ha tenido contratadas a lo largo del año. La metodología utilizada ha sido mayoritariamente online.

En cuanto al consumo responsable de suministros de luz y agua, se ha mantenido con respecto al año anterior con una tendencia a la disminución aun moderada debiendo establecer de nuevo los objetivos marcados para su reducción más significativa. El consumo de material fungible ha sido mayor durante al menos dos meses a consecuencia de la respuesta a las nuevas medidas tomadas para hacer frente a las necesidades de las personas durante el periodo de confinamiento y la colaboración con los centros educativos para dar cobertura a las familias más vulnerables, por ello consideramos que aunque se haya superado el consumo este no ha sido a consecuencia de un mal uso del suministro sino más bien por una modificación de las estrategias y adaptación a las nuevas circunstancias.

Gestión de impacto medioambiental:

Como adelantamos en el plan nuestra actividad no genera demasiado impacto medioambiental, sin embargo durante el año 2020 hemos realizado algunas actuaciones para contribuir a la disminución del mismo:

Se ha colocado un contenedor de cartón para el reciclaje de toners de las impresoras.

Se ha visitado en dos ocasiones el punto limpio local para desechar nuestra chatarra informática.

Se han utilizado los contenedores de papel cercanos a nuestras instalaciones para reciclar el papel usado

Se ha revisado las potencias contratadas de electricidad de nuestras instalaciones para adecuar el consumo a lo necesario. Para el próximo año se la entidad se está planteando la posibilidad de cambiar de compañía eléctrica para generar menor impacto medioambiental en este sentido optando por un servicio que ofrezca energías de origen renovable.



Evaluación de la Dimensión externa:

Ítems	Resultados obtenidos
Servicios adquiridos localmente	3
Materiales adquiridos localmente	7
Acciones de divulgación, difusión y sensibilización en RSE dirigida a la ciudadanía	3
Acciones de divulgación, difusión y sensibilización en RSE dirigida al tejido empresarial y las administraciones	70
Número de proyectos generados de interés general	9
Publicación de noticias en redes sociales	40
Acciones para la mejora de la transparencia de la entidad	3

Durante el año 2020 la entidad ha gestionado un abanico de proyectos de interés social, relacionados con la intervención social y familiar , empleo, educación, lucha contra la brecha digital y convivencia vecinal y comunitaria Gracias a la gestión de estos proyectos hemos podido contratar a un total de 28 personas y atender a más de 1300 usuarios

En cuanto a la dimensión externa la entidad ha realizado diferentes actuaciones para mejorar su RSC.

En cuanto a la adquisición de servicios la asociación tiene contratada un servicio de limpieza de sus instalaciones, en este sentido hemos colaborado durante este año con la entidad que nos suministra la limpieza para realizar un proceso de selección de una persona en riesgo de la zona para que sea contratada para la limpieza de nuestras instalaciones.

En cuanto a la empresa que nos proporciona el mantenimiento informático se ha utilizado una empresa de nueva creación gestionada por un emprendedor de la zona.



Hemos utilizado igualmente recursos locales para gestiona nuestra página web y para el diseño e impresión de cartelías, placas y elementos de difusión repercutiendo sobre el desarrollo local.

Se han publicado numerosas noticias en redes sociales de interés general, difusión de proyectos, procesos de selección interno, actuaciones a desarrollar y resultados entre otras que han mejorado la transparencia de la entidad y se ha contribuido a proyecto una imagen positiva del barrio donde la Asociación está ubicada.

En cuanto a la sensibilización del tejido empresarial se han visitado a más de 70 empresas locales con las que se han firmado convenios de colaboración de diversa índole.

Para el próximo año la entidad tiene planificada la continuidad en la gestión de proyectos de interés general y mantenimiento ininterrumpido de un servicio de atención a las personas residentes en la zona desfavorecida de forma presencial para contribuir al acceso a los diferentes recursos públicos y privados en igualdad de condiciones.