

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FAIM - FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN**

**INTEGRAL DEL MENOR**

CIF:G50954957

C/Numancia nº:4.-

50013 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

Las fechas de actualización de este la información de este cuestionario oscilan entre el ejercicio 2023 para todos aquellos datos que proceden de las memoria de la entidad 2023 y de la auditoría externa 2023, y los períodos de ejecución que se establecen en los diferentes planes (Plan de Igualdad, Plan Estratégico, Plan de Voluntariado, Plan de Formación, etc.).

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

FAIM cuenta con 185 personas empleadas a fecha 1 de septiembre de 2024. La media de personas empleadas durante el ejercicio 2023 ha sido de 183.

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

**1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?**

Si, un plan específico de conciliación

**2. En caso afirmativo, información adicional.**

El Plan de Conciliación está aprobado por el Comité de Empresa y el Comité de Igualdad.

**3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

FAIM continúa realizando de forma anual una encuesta de clima laboral en la que se evalúan distintos aspectos del trabajo diario, incluidas las medidas de conciliación. En relación con este clima laboral, se organizan también focus group específicos que permiten atender de manera cualitativa las necesidades y percepciones de los/as profesionales de la fundación.

Además, el Plan de Igualdad de FAIM sigue activo, y se encuentra en proceso de

seguimiento y evaluación cada tres años por parte del Comité de Igualdad, que incluye asesores/as, participantes de la dirección de FAIM, y representantes de los/as trabajadores/as. Este comité facilita una revisión continua de las medidas de conciliación, asegurando que se ajusten a las necesidades reales de la plantilla

**5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

**6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

El Plan de Igualdad de FAIM, que incluye las políticas de conciliación, se revisa y evalúa cada tres años. Este seguimiento es realizado por el Comité de Igualdad, que se encarga de supervisar y analizar el cumplimiento de las medidas implantadas. Durante el proceso de revisión, se valoran indicadores clave como la participación en las medidas de conciliación, el impacto en la calidad de vida de los/as trabajadores/as, y la efectividad de las políticas en reducir las barreras para la igualdad de género.

Además, se utilizan encuestas internas para medir la satisfacción de los/as trabajadores/as y se organizan reuniones periódicas del comité para evaluar el progreso de las medidas. Cualquier ajuste necesario se realiza con base en estos análisis, garantizando que las políticas sigan siendo relevantes y efectivas.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

no aplica

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos

- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

- Acumulación de horas de lactancia para prolongar la baja maternal?.
- Permisos no retribuidos por motivos personales?.
- Posibilidad de concentrar las vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad?.
- Excedencias por cuidado de hijos/as o familiares?.
- Permiso retribuido por enfermedad grave u hospitalización de hijos/as o familiares?.
- Asignación de turnos fijos por necesidades personales?.

**¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

no aplica

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

**En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Acceso a servicios de consulta de psicología y fisioterapia en centros colaboradores

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

no aplica

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

## **Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

En: <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatal>

En: "Código de Acuerdo/Localizador": Introducir el valor: 90127922112023

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

El Plan de Igualdad de FAIM es objeto de seguimiento y evaluación periódica por parte del Comité de Igualdad de la organización. Este comité, compuesto por miembros de la dirección, asesores/as y representantes de los/as trabajadores/as, realiza una revisión cada tres años para analizar el cumplimiento de las medidas implantadas y evaluar su impacto en la igualdad de oportunidades dentro de la fundación.

Además, el comité revisa indicadores clave como la paridad en el acceso a puestos de responsabilidad, la igualdad salarial, y la efectividad de las políticas de no discriminación. Los resultados de estas evaluaciones se utilizan para ajustar las políticas en función de las necesidades detectadas.

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

no aplica

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto**

Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?

NO

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

no aplica

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

NO

**Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

**Compromiso de la organización y comunicación**

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

**Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como

objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación

- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizando un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y

la equidad.

- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

FAIM realiza diversas acciones de voluntariado y acción social que, aunque están relacionadas con su misión, van más allá de su objeto social principal de atención integral a menores y jóvenes en situación de vulnerabilidad. Estas actividades amplían su impacto social y permiten la participación activa de voluntarios/as en ámbitos que no están directamente vinculados a su labor asistencial diaria. Algunas de las acciones más destacadas incluyen:

**Mentoría Social:** Este programa se centra en el acompañamiento personalizado a adolescentes y jóvenes, con el objetivo de proporcionar un referente positivo y emocional. A través de la mentoría, los voluntarios/as participan en actividades de ocio, estudio, e incluso en la orientación personal, ofreciendo apoyo a los usuarios/as para facilitar su desarrollo y toma de decisiones en su vida diaria.

**Open Space:** Se trata de un espacio socioeducativo y terapéutico que ofrece actividades lúdicas y formativas a menores en un contexto de diversidad cultural. En este espacio, los voluntarios/as apoyan a los profesionales en talleres y dinámicas grupales como juegos de mesa, manualidades, bricolaje y refuerzo escolar. Además, este programa se caracteriza por la flexibilidad en las actividades y su capacidad para adaptarse a las necesidades emergentes de los jóvenes.

**Ciber Ayudantes:** En respuesta a las necesidades tecnológicas de los jóvenes y sus familias, FAIM ha implementado un programa de voluntariado que ofrece asistencia a través de plataformas digitales. Este servicio, que adquirió relevancia durante la pandemia, facilita el contacto virtual y el acompañamiento digital, apoyando a los usuarios/as en el uso de herramientas tecnológicas y resolviendo dudas de forma remota.

**Apoyo a la organización:** Además del trabajo directo con menores, FAIM cuenta con un voluntariado especializado que colabora en funciones administrativas y de gestión. Este grupo participa en actividades como asesoramiento, formación, representación en comités de ética, y apoyo en labores de administración. Aunque no intervienen directamente con los menores, su trabajo es crucial para asegurar la calidad y continuidad de los proyectos y programas de la fundación.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

FAIM colabora activamente con varias organizaciones y redes para llevar a cabo sus acciones de voluntariado y acción social. Entre las principales entidades con las que mantiene acuerdos o cooperaciones destacan:

Oficina de Voluntariado del Ayuntamiento de Zaragoza: FAIM colabora con esta entidad para la captación y organización del voluntariado en proyectos locales relacionados con la infancia, adolescencia y juventud.

Coordinadora Aragonesa del Voluntariado: Esta red facilita la cooperación entre distintas entidades sociales de Aragón, permitiendo a FAIM participar en actividades conjuntas de voluntariado y formación.

Scouts de Aragón: FAIM trabaja en conjunto con los Scouts de Aragón para coordinar actividades orientadas a la educación en valores, el ocio y tiempo libre, con la participación de jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Universidad de Zaragoza y otros centros formativos: FAIM participa en la Feria del Voluntariado de la Universidad de Zaragoza y otros eventos formativos, captando voluntariado entre los estudiantes, especialmente aquellos vinculados a estudios sociales y educativos.

Fundación Ramón Rey Ardid: FAIM mantiene una estrecha colaboración con esta fundación, a través de la cual comparte recursos y participa en proyectos de acción social dirigidos a colectivos vulnerables.

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

FAIM realiza sus acciones de voluntariado y acción social de manera continua a lo largo del año, adaptándose a las necesidades de los diferentes programas y proyectos que gestiona. Las actividades de voluntariado, como la mentoría social, el apoyo educativo y el acompañamiento en Open Space, se llevan a cabo de forma regular, asegurando la presencia constante del voluntariado en los programas.

Además, FAIM organiza encuentros periódicos y eventos puntuales que requieren la participación de voluntarios/as, como actividades de ocio y tiempo libre, refuerzo escolar o acciones de apoyo organizativo. Estos eventos específicos se desarrollan en función de la demanda de los usuarios/as y las necesidades de los programas, garantizando una intervención flexible y adaptativa.

FAIM también lleva a cabo formaciones anuales para el voluntariado, asegurando que los/as voluntarios/as reciban al menos 10 horas de formación específica cada año, lo que permite actualizar y mejorar sus competencias.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

FAIM contribuye a la difusión de la cultura en Aragón mediante diversas iniciativas que promueven tanto la inclusión social como el respeto a la diversidad cultural. Algunas de las acciones más relevantes incluyen:

Espacios socioeducativos (Open Space): A través de este programa, FAIM fomenta el

intercambio cultural entre jóvenes de diversas procedencias en barrios multiculturales de Zaragoza. Las actividades incluyen talleres de manualidades, juegos de mesa y dinámicas grupales que permiten a los participantes aprender sobre las diferentes culturas presentes en su entorno.

**Mentoría social:** Este programa implica a voluntarios/as que acompañan a jóvenes en riesgo de exclusión social, brindándoles una oportunidad de desarrollo personal y cultural. A través de la mentoría, los jóvenes no solo reciben apoyo emocional y académico, sino que también tienen acceso a actividades que promueven la cultura aragonesa y el respeto a la diversidad.

**Participación en redes y colaboración con otras entidades:** FAIM colabora con diversas organizaciones y redes en Aragón, como la Coordinadora Aragonesa del Voluntariado y la Fundación Ramón Rey Ardid, con el objetivo de organizar eventos y actividades conjuntas que promueven la cultura local y los valores sociales.

**Formación en cultura y diversidad:** FAIM incluye en sus planes de formación módulos dedicados a la realidad cultural de Aragón, promoviendo así el respeto y la comprensión de la diversidad cultural en sus programas y entre el personal y el voluntariado. Este enfoque formativo ayuda a difundir la cultura aragonesa desde una perspectiva inclusiva.

**Difusión a través de redes sociales y medios locales:** FAIM utiliza redes sociales, blogs y medios locales para dar visibilidad a sus proyectos y actividades, promoviendo así no solo su trabajo social, sino también los valores culturales y educativos que son parte fundamental de su misión.

### ¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

FAIM trabaja con diversos colectivos en Aragón, principalmente aquellos en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. Las acciones de difusión cultural de FAIM están orientadas a los siguientes grupos:

**Infancia y adolescencia en riesgo:** A través de programas como Open Space y mentoría social, FAIM ofrece actividades culturales, educativas y de ocio que fomentan la inclusión y el respeto por la diversidad entre menores y adolescentes en riesgo de exclusión social.

**Familias en situación de vulnerabilidad:** FAIM trabaja con familias que enfrentan dificultades socioeconómicas, brindando apoyo y recursos que incluyen actividades culturales que ayudan a mejorar su integración social y su acceso a la cultura.

**Jóvenes en proceso de emancipación:** FAIM apoya a jóvenes que se encuentran en programas de transición hacia la vida adulta, ofreciendo actividades formativas y culturales que les permiten adquirir nuevas habilidades y valores necesarios para su desarrollo personal y social.

**Personas migrantes y refugiadas:** Muchos de los programas de FAIM se desarrollan en barrios multiculturales, donde se trabaja con personas migrantes y refugiadas para facilitar su integración a través de actividades culturales que promueven el intercambio y la

convivencia.

Voluntariado: FAIM también involucra a su red de voluntarios/as en la promoción de actividades culturales, no solo como participantes, sino también como agentes activos en la organización y difusión de la cultura local, fomentando valores de solidaridad y respeto.

**¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

FAIM realiza sus acciones de difusión cultural y voluntariado de forma continua a lo largo del año. Las actividades como mentoría social, los programas en Open Space y el acompañamiento a familias en situación de vulnerabilidad se desarrollan de manera regular, adaptándose a las necesidades de los colectivos con los que trabaja.

Además, FAIM organiza eventos puntuales en fechas especiales, como actividades culturales durante los períodos festivos (Navidad, verano, etc.), así como sesiones de formación y sensibilización para el voluntariado, que se llevan a cabo al menos una vez al año.

La periodicidad de estas acciones responde a la demanda y las necesidades de los programas en curso, asegurando una intervención continua y flexible.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

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

**En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

no aplica

**¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

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

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

**¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

FAIM organiza diversas acciones de sensibilización periódicas orientadas a su personal y voluntarios/as. Estas incluyen:

Formaciones específicas sobre los ODS prioritarios (ODS 3, ODS 4 y ODS 10), donde se explican cómo las actividades de la fundación impactan en estos objetivos. Estas formaciones se ofrecen tanto a empleados/as como a voluntarios/as.

Talleres y jornadas de sensibilización: FAIM organiza eventos anuales en los que se profundiza en la importancia de los ODS, no solo en el contexto de la fundación, sino también en su impacto en la sociedad aragonesa.

Integración de los ODS en el Plan de Formación: El Plan de Formación para el voluntariado incluye módulos específicos sobre los ODS, asegurando que las personas voluntarias comprendan el papel de la fundación en la consecución de estos objetivos.

Campañas internas de comunicación: FAIM realiza campañas de comunicación interna a través de boletines y reuniones, recordando al personal la importancia de alinear sus actividades diarias con los ODS.

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

Aunque FAIM no cuenta con un/a responsable formalmente asignado/a para la integración de los ODS, varias funciones clave relacionadas con estos objetivos son asumidas de manera transversal por diferentes departamentos y equipos de la organización:

Departamento de Programas Psicosociales: Este equipo es responsable de diseñar e implementar proyectos alineados con los ODS prioritarios, como el ODS 3 (Salud y bienestar) y el ODS 4 (Educación de calidad). El equipo asegura que las actividades de atención a menores y adolescentes promuevan una vida saludable y acceso a educación inclusiva.

Equipo de Coordinación de Voluntariado: Encargado de incorporar los ODS en las acciones de voluntariado, asegurando que los proyectos de apoyo social y educativo estén alineados con los objetivos de reducción de desigualdades (ODS 10) y el bienestar de la comunidad.

Plan de Acción de ODS: FAIM cuenta con un plan de acción específico para los ODS, que establece directrices y objetivos claros en cuanto a la implementación de los mismos en todas las áreas de la organización. Este plan es revisado y ejecutado por los equipos implicados, asegurando su integración continua en los proyectos de la fundación.

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

FAIM no ha desarrollado un análisis formal y exhaustivo del impacto de todas sus

actividades sobre los ODS, pero realiza análisis puntuales en relación con los proyectos y programas más directamente vinculados a los ODS prioritarios (ODS 3, ODS 4 y ODS 10). Algunas de las formas en que se lleva a cabo este análisis incluyen:

Evaluación de programas sociales y educativos: Los equipos responsables de los programas de atención psicosocial y educativa realizan evaluaciones periódicas para medir el impacto de estas actividades en la salud y bienestar de los beneficiarios, así como en la reducción de desigualdades. Estas evaluaciones permiten ajustar y mejorar los programas de acuerdo con los ODS.

Revisión de resultados en mentoría social y educación: Los programas de mentoría y refuerzo educativo incluyen evaluaciones sobre el progreso de los jóvenes en áreas como el acceso a la educación y la mejora del bienestar emocional, contribuyendo a los ODS 4 y 3, respectivamente.

Informe anual: Aunque no se realiza un análisis detallado de los impactos en los ODS, FAIM incluye en sus memorias e informes anuales datos que permiten evaluar el impacto general de sus actividades en la comunidad, con indicadores que están alineados con los objetivos de desarrollo sostenible.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

FAIM ha implementado varias acciones concretas dentro de su Plan de Acción de ODS, centradas en los ODS prioritarios:

**ODS 3: Salud y bienestar:**

-Programas psicosociales y terapéuticos: FAIM proporciona atención integral a menores, adolescentes y jóvenes en situación de vulnerabilidad, ofreciendo apoyo psicológico y social a través de programas que promueven el bienestar emocional y mental.

-Talleres de vida saludable: Se organizan talleres para fomentar hábitos saludables entre los menores atendidos, incluyendo actividades de deporte y nutrición.

**ODS 4: Educación de calidad:**

-Mentoría educativa y refuerzo escolar: FAIM desarrolla programas de mentoría social donde los voluntarios brindan apoyo académico a jóvenes en riesgo de exclusión social, ayudando a mejorar su rendimiento educativo y evitar el abandono escolar.

-Espacios de aprendizaje inclusivos: A través de su programa Open Space, FAIM

proporciona un entorno educativo seguro y accesible para que los jóvenes adquieran habilidades académicas y sociales.

**ODS 10: Reducción de las desigualdades:**

- Acceso a oportunidades laborales para jóvenes: FAIM colabora con empresas y entidades para facilitar la inserción laboral de jóvenes en situación de vulnerabilidad, brindando formación y primeras oportunidades de empleo.
- Proyectos de inclusión social: FAIM lleva a cabo actividades orientadas a la integración de personas migrantes y refugiadas, asegurando su participación en la vida comunitaria a través de acciones de sensibilización y apoyo social.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

FAIM se asegura de que las actuaciones relacionadas con los ODS sean comunicadas a las personas empleadas y voluntarios/as mediante reuniones internas, boletines periódicos y a través de su portal interno de comunicación. En estas comunicaciones, se destacan los avances en los ODS prioritarios y se invita al personal a participar activamente en los programas relacionados con los ODS, especialmente en actividades de formación, mentoría educativa y acciones de apoyo psicosocial.

Aunque no existe un sistema formal para implicar a todo el personal de manera sistemática en la evaluación y medición de impacto, las encuestas de satisfacción y los focus groups realizados periódicamente permiten recoger opiniones y sugerencias sobre las actividades alineadas con los ODS. Además, FAIM fomenta la participación del voluntariado en eventos puntuales que refuerzan el compromiso con la Agenda 2030, creando oportunidades de colaboración tanto internas como externas.