

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

**FUNDACIÓN ISABEL MARTÍN**

CIF:G87295697

C/Mayor nº:6, Local

50001 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

FUNDACIÓN ISABEL MARTÍN

#### Forma jurídica

FUNDACIÓN

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

No aplica.

Las Fundaciones, por su naturaleza jurídica, no cuentan con socios. No obstante, La Fundación Isabel Martín, contempla la figura del "amigo/a", y acepta la inscripción como tal de personas interesadas en la actividad de la entidad y comprometidas con su Misión, Visión y Valores. A la fecha (septiembre de 2022), cuenta con más de 150 personas inscritas.

#### Número de miembros Junta/Patronato

6 PATRONOS

1 SECRETARIA NO PATRONA

#### Dirección - CP - Población

calle Mayor, 6-LOCAL

50001-ZARAGOZA

#### Sector/Ámbito de actuación.

COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

ACCIÓN SOCIAL

#### Actividad principal

Cooperación Internacional al Desarrollo: ejecución y financiación de proyectos de cooperación en colaboración con entidades locales de los países destinatarios.

Programas de sensibilización, voluntariado y Comercio Justo.

Acción Social en España: Espacio EntreMujeres (diálogo e interculturalidad), Proyecto EntreMayores, colaboraciones/soporte a otras entidades.

#### Colectivo principal atendido

Cooperación al Desarrollo: Mujeres e infancia de colectivos desfavorecidos, principalmente en países con bajo índice de Desarrollo Humano. Acción social también en España.

Sensibilización, voluntariado y comercio justo: población en general, principalmente en España.

**Año comienzo actividad.**

2016.

La Fundación encauza el trabajo y las acciones filantrópicas de un grupo de personas iniciadas en los años 80. Formaliza su personalidad como Fundación mediante su constitución en 2015 y comienza su actividad de manera estable en y continuada en febrero de 2016.

**Número de personas empleadas - media anual**

Empleo Total Equivalente a Tiempo Completo (ETC): plantilla media

2016: 0,97 mujeres

2017: 1,58 mujeres

2018: 2 mujeres

2019: 3,72 mujeres

2020: 4,25 mujeres

2021: 4,83 (7 mujeres, 1 hombre)

2022: 7,36 (7 mujeres, 1 hombre, con diferentes intensidades de horario aprox. 7 en ETC)

2023: 5,79 mujeres

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

Personas con contrato indefinido

2016: 1 mujer

2017: 2 mujeres

2018: 2 mujeres

2019: 2 mujeres

2020: 2 mujeres

2021: 4 mujeres

2022: 4 mujeres

2023: 6 mujeres

**Número de voluntarios**

2022: 125 (bolsa web)

**Persona contacto**

Olga Estella Ibarbuen  
Directora-Gerente

**E-mail contacto**

Gerencia: [olgaestella@fundacionisabelmartin.es](mailto:olgaestella@fundacionisabelmartin.es)

General: [info@fundacionisabelmartin.es](mailto:info@fundacionisabelmartin.es)

**Página web**

[www.fundacionisabelmartin.es](http://www.fundacionisabelmartin.es)

## GENERAL

### Tendencias Globales

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

**-Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**

**-Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**

**-Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**

**-Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**

**-Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

#### 1.1 Información adicional

La Fundación Isabel Martín mantiene una vigilancia permanente sobre los temas globales que afectan al futuro de la humanidad, se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, y refleja en su planificación estratégica su compromiso con la dignidad, la educación y la justicia, así como en su Misión, Visión y Valores:

**Misión:** La Fundación Isabel Martín realiza campañas de sensibilización y proyectos de desarrollo y empoderamiento orientados a la mujer así como a la formación, defensa y desarrollo de la infancia desprotegida, basados en la filantropía comunitaria, especialmente en Asia, Latinoamérica y África.

La Fundación Isabel Martín realiza campañas de sensibilización sobre las desigualdades entre los países del sur y del norte, promoviendo la participación y movilización de las personas y fomentando actitudes de solidaridad activa, coherente, crítica y responsable.

**Visión:** La Fundación Isabel Martín persigue la promoción de la mujer y de sus familias mediante proyectos sostenibles con plazo determinado basados en la economía social y sujetos a evaluación temporal para medir su eficiencia.

Además, fomenta la educación para el desarrollo de cara a favorecer el análisis crítico de la realidad que posibilite una mayor conciencia ética y moral en aras de una sociedad civil comprometida con la solidaridad y transformadora de las estructuras y relaciones injustas.

**Valores:**

\* Compromiso con las mujeres: Allá donde la dignidad de una mujer esté en entredicho, allí estaremos.

Filantropía comunitaria: El éxito de un proyecto sostenible depende en gran medida de la participación conjunta mediante la cooperación con las comunidades locales. Favorecer la confianza de las comunidades locales en sus instituciones y trabajar, no para ellas sino junto a ellas, es una de nuestras mayores motivaciones.

\* Independencia: Somos una fundación aconfesional que lleva a cabo su misión

respetando la libertad de todas las personas.

\* Sostenibilidad: Todos los proyectos que promovemos, patrocinamos y desarrollamos son de carácter sostenible. Esto es, nuestro objetivo es que a medio largo plazo funcionen por sí mismos.

\* Justicia y solidaridad: Defendemos una sociedad global más justa. En un mundo de desigualdades, entendemos la solidaridad como el trabajo junto a los que sufren injusticias.

\* Sensibilización social: Denunciamos la situación de desigualdad de la mujer para sensibilizar a la sociedad global. Para conseguir un mundo con mayor equidad y justicia social es fundamental el conocimiento proporcionado por la formación y la educación.

\* Transparencia: Nuestro compromiso con la transparencia pasa por la recaudación de fondos responsables, el control y la supervisión financiera así como la rendición de cuentas.

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

Si

### **2.1. Información adicional**

Las acciones individuales coordinadas permiten alcanzar los objetivos colectivos. El trabajo en equipo implica la suma de acciones individuales. La responsabilidad de cada organización en el bien común exige su compromiso individual. La dificultad en la medición del impacto o la sospecha de su escasa entidad no pueden ser excusas para la inacción o el desentendimiento de los problemas.

## **Integración en la estrategia de los retos económicos, sociales y ambientales**

### **3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

#### **3.1. Información adicional**

La fundación cuenta con un plan estratégico a medio-largo plazo y contempla los mecanismos para su revisión.

Anualmente se planifica el corto plazo, tanto por imperativo legal (sometimiento de los planes de actuación al Protectorado de Fundaciones de ámbito estatal), como para uso interno, profundizando en las líneas generales del Plan de Actuación estableciendo el detalle de las acciones a ejecutar por áreas de actividad.

### **4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone**

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

#### **4.1 Información adicional**

La entidad ha definido sus protocolos de actuación por escrito en lo relativo a sus grandes líneas de actividad: Proyectos de Cooperación al Desarrollo, Sensibilización, Voluntariado,

Comercio Justo, y Acción Social, así como en las directrices transversales de comunicación y financiera.

Define objetivos e indicadores de seguimiento y comprobación.

Ha desarrollado protocolos para medición del impacto de los proyectos de cooperación en los que interviene.

La entidad se encuentra en pleno proceso de revisión de su Plan Estratégico, revisión que quedó condicionada y paralizada por la Covid.

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

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

### **5.1. Información adicional**

Los remanentes son destinados en un 20% a reservas voluntarias y en un 80% quedan pendientes de aplicación en ejercicios sucesivos (por imperativo legal han de aplicarse en los cuatro años siguientes).

La entidad destina más del 95% de su presupuesto a fines propios, de los cuales, casi el 90% ha sido durante los primeros años para proyectos de cooperación al desarrollo, si bien, desde 2020 ha cobrado especial importancia la acción Social en España, de modo, que prácticamente se destinan al 50% los fondos entre estas dos grandes partidas.

Dado que no puede atender todos los proyectos que le son sometidos para aprobación y financiación, ha establecido un mecanismo de evaluación y priorización, de modo que ante la previsión de eventuales estos son reasignados inicialmente a proyectos aprobados pendientes de financiación.

En otro caso, se integrarían a los recursos disponibles de la entidad del siguiente ejercicio, para el cumplimiento de sus fines.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

### **6.- Tiene identificadas su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.**

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

### **6.1. Información adicional**

La Fundación tiene definida a la mayoría de sus grupos de interés en documentos escritos y públicos ((plan estratégico, página web...), y está comprometida en la definición de todos aquellos que se van identificando y para los que no hay un protocolo o decisión de patronato que regule las líneas de relación.

### **7.- ¿Ha identificado las necesidades y/o expectativas de sus grupos de interés?**

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

### **7.1. Información adicional**

La Fundación está en contacto permanente con los principales grupos de interés indentificados y promueve el traspaso de la información para integrar sus necesidades en la gestión diaria. A título de ejemplo

- Los socios locales de los proyectos e intervenciones de cooperación internacional al desarrollo son cuestionados e informan periódicamente (antes de la formulación de los proyectos, durante su ejecución y con posterioridad). Se están implementando cuestionarios generalizados de satisfacción de usuarios y beneficiarios finales.
- Se promueve la participación de los voluntarios en los programas y se desarrollan mecanismos para recogida de información de las actividades (informes, encuestas....)
- Se documentan las acciones de sensibilización y de promoción del comercio justo, generando informes con conclusiones que se someten a reflexión para implementar acciones de mejora.

## **Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización**

### **8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?**

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

#### **8.1. Información adicional.**

Los miembros del patronato, mayoritariamente, se involucran en la gestión diaria de la entidad, más allá de las obligaciones legales, participando en la toma de decisiones, en la ejecución de las acciones y en el seguimiento y control. Existen mecanismos para evitar el conflicto de intereses.

La web de la entidad incluye información acerca del patronato y el equipo de trabajo.

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

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno al menos dos veces al año, presentando planificación anual previa y memoria económica y de actividades realizadas.

#### **9.1.- Información adicional.**

Las Cuentas Anuales presentadas al Protectorado para su control y posterior registro son publicadas en la web. Se editan y difunden (on-line y off-line) una Memoria Anual de Actividades, que incluye la información económica básica, y un Boletín (con periodicidad variable, cuatro números al año). Igualmente se mantiene un contacto directo con suscriptores del blog, newsletter, y seguidores de redes sociales.

La entidad se halla inmersa en un proceso de Compliance, para elaboración de un Plan de Cumplimiento Normativo y revisión de todos los planes y protocolos, incluyendo lo relativo a transparencia y buen gobierno.

No estando obligada a someter sus cuentas a auditoría, tiene previsto comenzar esa

dinámica.

**10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?**

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

**10.1. Información adicional**

La web de la Fundación, además de proporcionar información actualizada de la actividad de la misma, de sus orígenes y fines, cuenta con una pestaña específica de transparencia (<https://fundacionisabelmartin.es/transparencia/>) que, alineada con las recomendaciones de la Asociación Española de Fundaciones y haciendo suyo el Código ético de Comunicación de la Coordinadora de ONG de Desarrollo de España, incluye toda la información relevante de la entidad.

La entidad mantiene una política de puertas abiertas, siendo bienvenida a nuestras instalaciones de Zaragoza y Madrid cualquier persona que quiera conocernos en profundidad. Así mismo, propiciamos la visita a los proyectos de cooperación al desarrollo, aunque no en un marco de actividad turística, sino preferentemente mediante actividades de voluntariado, y evitando la interferencia y perturbación de sus actividades.

**11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?**

Existe un documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización.

**11.1.- Información adicional**

Existen documentos parciales, específicamente en lo relativo a proyectos de cooperación internacional al desarrollo (principios, pautas, etc) y a voluntariado, y se está en fase de reflexión y elaboración de un Código de Conducta integral, que habrá de integrar los principios estratégicos (fines estatutarios, Misión, Visión y Valores y documentos programáticos y de gestión recogidos en actas de reuniones y otra documentación interna como propuesta de reglamento y otros)

**12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

**12.1. Información adicional**

En cuanto a las personas empleadas, se facilita su conocimiento con carácter previo a la contratación ya que se requiere su compromiso con los valores de la entidad, y se profundiza con su incorporación.

Con respecto a las/los voluntarias/os, existe un Manual de Acogida escrito que incluye estos aspectos, se proporciona formación específica y se mencionan en los Convenios que se suscriben.

## **Plan de Responsabilidad Social**

### **13.- Respecto a la Responsabilidad Social ¿En qué situación se encuentra su organización en este momento?**

Nos encontramos inmersos en el desarrollo de distintas actuaciones de Responsabilidad Social

#### **13.1. Información adicional**

La propia naturaleza social de la entidad, asociada al hecho de que desde la misma se promueven acciones de Responsabilidad Social de otras entidades y empresas dificulta en ocasiones el establecimiento de una planificación específica en la materia separada de la propia planificación estratégica y operativa.

Del mismo modo, el tamaño (en número de trabajadores y presupuesto) y el tipo de actividad principal (proyectos de cooperación al desarrollo ejecutados fuera de España), permiten obtener potentes resultados prácticos en la materia sin necesidad de una documentación exhaustiva, unas medidas formales de seguimiento y control, etc.

No obstante lo anterior, el compromiso de la entidad es, en el corto plazo, implementar sistemas de gestión que permitan integrar de manera sistemática todas las políticas asociadas a la Responsabilidad Social Corporativa y comunicarlas oportunamente, siendo este proceso de obtención del Sello RSA el primer paso. Ello además vinculado al plan de impulso de las diferentes sedes y subsedes en España que, principalmente atendidas por voluntarios, ayudará a transmitir el compromiso de la Fundación de manera más sencilla y eficaz.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

#### **15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?**

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

#### **15.1. Información adicional**

Actividad principal: Existe un protocolo, en constante revisión y perfeccionamiento, para la selección y evaluación de proyectos de cooperación internacional al desarrollo, que incluye la previsión de acciones de seguimiento y monitorización que han de implementarse en cada proyecto concreto. Se establecen dos niveles de medición de la satisfacción: de las entidades-socias locales con las que se desarrolla el proyecto, y de las/los beneficiarios/usuarios finales.

Otras líneas de actividad: todavía de escasa entidad, se han implementado mecanismos



parciales (encuestas de satisfacción de la formación al voluntariado, por ejemplo), y se están definiendo los relativos a las actividades mercantiles de Comercio Justo, y de las y los usuarias/os de las acciones de sensibilización.

**16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?**

Conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

**16.1. Información adicional**

La inexistencia hasta la fecha de financiación pública y la estrecha relación y cercanía de los donantes financiadores privados no ha hecho preciso implementar mecanismos más formalizados para conocer su grado de satisfacción, información de la que se dispone de primera mano.

Se realizará en el futuro si cambian estas circunstancias.

**17.- ¿Cómo identifica las posibles mejoras de servicio a sus clientes y las introduce en los procesos de la organización?**

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación

**17.1. Información adicional**

Se realizan informes de seguimiento de las actividades y se elabora un cuadro de mando mensual con indicadores de gestión. Son revisados y evaluados por el equipo de trabajo y el patronato y se proponen planes de mejora continua,

**Innovación en los productos y servicios**

**18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?**

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades nuevas o emergentes.

**18.1. Información adicional**

En estrecha colaboración con contrapartes locales se identifican necesidades y se investigan las buenas prácticas existentes y las propuestas de mejora que puedan ser adaptadas a las diferentes realidades y cosmovisiones de las comunidades beneficiarias. Con carácter general se ha realizado un benchmarking de acciones de otras entidades, y se han establecido mecanismos para promover la posibilidad de replicar casos de éxito, tanto en el ámbito de la cooperación internacional como del comercio justo.

Se identifican prácticas y se evalúan proyectos innovadores en los ámbitos de la interculturalidad, el comercio justo y la gestión de los proyectos. Se mantiene relación constante con la Academia (Universidad de Zaragoza, Universidad San Jorge), colaborando en la implementación de nuevas metodologías formativas, de marketing no lucrativo u otras.

## **Calidad de los productos y servicios**

### **19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?**

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

#### **19.1. Información adicional**

En la actividad de Cooperación al Desarrollo, se dispone de un protocolo escrito de actuación que incluye las directrices de selección y evaluación de proyectos y se difunde específicamente entre las potenciales contrapartes locales. Estos protocolos incluyen la exigencia del cumplimiento de los requisitos de pertinencia, eficacia, eficiencia viabilidad, y sostenibilidad, y su alineamientos, con la Misión-Visión y Valores de la FIM,

Todas las actividades de la Fundación deben contribuir al objetivo primordial de ésta: la dignificación de las mujeres mediante su empoderamiento, en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y con la promoción del Desarrollo Humano en un marco de diálogo intercultural y filantropía comunitaria.

Así mismo, la Fundación ha establecido unos criterios de exclusión que descartan su colaboración con cualquier institución o proyecto, y así, evitará cualquier vinculación con entidades relacionadas con la fabricación y venta de armas, con el trabajo infantil, la explotación de las mujeres y cualquier actitud contraria al respeto a los derechos humanos. De igual modo mantiene su compromiso expreso con la sostenibilidad medioambiental y se posiciona contra actividades anti-ecológicas.

#### **ENFOQUES TRANSVERSALES**

? Derechos humanos.

? Igualdad de género.

? Interculturalidad.

? Sensibilización

La entidad presta todos sus servicios y realiza todas sus actividades con absoluta sujeción a los principios establecidos para los proyectos, y mantiene una estricta política de protección de datos, adaptada al nuevo RGPD, de respeto al medioambiente y a los derechos humanos.

### **20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?**

No ofrecemos sistema de evaluación. No se evalúa de forma personalizada.

#### **20.1. Información adicional**

Dada la naturaleza de la actividad de la Fundación, no se establecen mecanismos estándar de este tipo. La estrecha y directa relación con las entidades con las que se desarrollan los proyectos permite una evaluación permanente de gestión de satisfacción e incidencias. De modo particular, cada uno de los proyectos desarrollados implementa sus propios sistemas de evaluación de la calidad del servicio.

Con respecto al resto de actividades, se prevé la implementación e mecanismos de este tipo en el área de la distribución de productos de Comercio Justo, todavía en fase piloto.

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

### **21.- ¿Se proporciona información sobre los productos y/o servicios ofertados?**

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

#### **21.1. Información adicional**

En los proyectos de Cooperación al Desarrollo, no aplica directamente la cuestión, al no prestarse directamente los servicios por la entidad sino siempre a través de contrapartes locales. En cada caso concreto aplican métodos distintos adaptados al entorno.

Con respecto al resto de actividades, en los casos en que aplica, se proporciona información exhaustiva.

En la actividad de distribución de Comercio Justo, la tienda online de la entidad difundirá de manera pública y accesible sin restricciones toda la información de los productos ofertados.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

#### **22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y voluntarias?**

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

##### **22.1. Información adicional**

Trabajadores: no se evalúa formalmente. Dada lo limitado de la plantilla, se evalúa verbal y no sistemáticamente.

Voluntarios: se evalúa formalmente mediante encuestas escritas la formación.

En todos los casos se promueven mecanismos favorecedores del diálogo y la propuesta de sugerencias o expresión de quejas.

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

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

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al área de personas y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

##### **23.1. Información adicional.**

En 2019 se aprobó el Plan de Igualdad de la entidad. Puede consultarse en la web.

No obstante, la entidad aplica internamente los principios en los que se basa su actividad de Cooperación al Desarrollo, y expresamente, los de dignidad y empoderamiento de las mujeres, el respeto a los derechos humanos, la diversidad y la igualdad de género, o la no discriminación. En ese sentido, promueve la diversidad y la igualdad de oportunidades.

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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

Dada la naturaleza de la entidad se producen regularmente situaciones en las que deben prestarse servicios fuera de los horarios habituales y en fin de semana: se promueven soluciones que faciliten la conciliación y la recuperación de horas flexible.

Se han establecido horarios con flexibilidad de entrada-salida, y se han adaptado las jornadas a las particularidades familiares de las trabajadoras.

Se ha facilitado el teletrabajo de las trabajadoras.

## **Formación y desarrollo profesional**

### **25.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias?**

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas empleadas y voluntarias y se analizan las propuestas

#### **25.1. Información adicional.**

Dado el número de empleadas y voluntarios/as, se pregunta directamente por las necesidades y se consensúan los cursos a realizar.

## **Seguridad y Salud**

### **27. ¿Tiene implantado en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?**

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

#### **27.1. Información adicional.**

La Fundación Isabel Martín manifiesta su compromiso con la salud y la seguridad, dispone de un plan de prevención, organiza sus actividades de PRL en colaboración con MAS

Prevención, y facilita la formación adecuada a las trabajadoras, así como el seguimiento de la salud.

Se revisa el estado de las instalaciones y se establecen las oportunas medidas correctoras, en su caso.

Los voluntarios/as que viajan a terreno han de cumplir los protocolos de seguros, prevención y vacunación establecidos por la Fundación, en consonancia con las recomendaciones de las autoridades sanitarias nacionales e internacionales.

Adicionalmente a los seguros legalmente obligatorios, se conciertan pólizas específicas de asistencia en viaje para trabajadoras y voluntarios/as.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

##### **28.1. Información adicional.**

La entidad tiene definida una política de selección de proveedores que contempla una evaluación de aspectos ambientales, sociales y de responsabilidad social corporativa, pero no realiza una evaluación anual sistemática, dado el escaso volumen.

Los principios rectores de esa política son:

- Consumo responsable: Comercio Justo. Se prefiere a los proveedores certificados, y en caso de no certificación, los que se alinean con sus principios, y/o a los productores locales
- Sostenibilidad ambiental: con prioridad a la producción ecológica y orgánica. Se vigila la huella ecológica de los productos.
- Responsabilidad social. Se evalúan aspectos de respeto a los derechos humanos e igualdad. Se opta por las finanzas éticas.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

##### **29.1. Información adicional.**

La Fundación extiende su política escrita de selección y evaluación de proyectos de cooperación en los que interviene, a la clasificación y evaluación de sus proveedores.

Además de las políticas ya descritas, define expresamente las exclusiones: se excluyen expresamente aquellos proveedores que tengan relación o que financian a la industria armamentística, que no respetan, o sobre los que haya fundadas sospechas de que no respetan ni garantizan los derechos de los trabajadores (incluida la no discriminación por género) y /o hacen uso de mano de obra infantil, y aquellos que desarrollen actividades anti-ecológicas.

## **SOCIAL**

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

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

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

#### **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

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

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

##### **34.1. Información adicional.**

La Fundación Isabel Martín incluye, como eje transversal, en todas sus actividades, la gestión medioambiental.

Traslada este requisito a todos los proyectos de cooperación internacional al desarrollo en los que participa, primando específicamente aquellos que mayor puntuación obtienen en esta materia.

### **Compromiso frente al cambio climático**

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

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

##### **35.1. Información adicional.**

El compromiso de la entidad se concreta en medidas como:

- Política de viajes: se minimizan los desplazamientos para reuniones, optando por la tele-comunicación en la medida de lo posible (vídeo-conferencias...). Llegado el caso, se prefiere el transporte público colectivo.

- Material de oficina: se prioriza la reutilización y el consumo de producto reciclado y el de menor impacto en su categoría (papel reciclado sin blanquear, tintas...). Se promueve la no utilización de plásticos ni de productos de un solo uso (menaje de cartón reciclable o vidrio, compras a granel...). Todos los residuos se reciclan.
- Instalaciones: se han sustituido todas las luminarias fluorescentes de la oficina de Zaragoza por LED.
- Aire acondicionado: se han estipulado los usos de calefacción y el aire acondicionado para regular la temperatura de las oficinas siguiendo las recomendaciones de la LPRL y el RITE: en verano: entre 23 °C y 25 °C y en invierno: entre 21 °C y 23 °C .
- Material promocional: todo el material promocional de la entidad es de Comercio Justo y/o artesanos locales, y el textil, de algodón orgánico. Los boletines, comunicaciones, etc, se editan preferentemente online, y en los casos en que por motivos de inclusión tecnológica (destinatarios excudios del ámbito digital por edad, etc) se publican en papel, este es reciclado. Las comunicaciones on-line (correos) incluyen recomendaciones de no impresión. SE prima la comunicación digital, tendente a oficina con cero papel.
- Eventos y RRPP: se consumen y se ofrecen para su consumo productos de comercio justo y agricultura ecológica.

## **Economía circular**

### **Comunicación ambiental**

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

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

##### **37.1. Información adicional**

La política medioambiental forma parte de los protocolos de actuación de la entidad en su actividad principal. la cooperación al desarrollo, y se comunica a todos los grupos de interés.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

#### **38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)**

- 1 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 2 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo
- 3 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 4 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 5 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 6 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 7 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Capacitar a las personas de la organización.

10 - Disponer de presupuesto

### **Valoración Global**

**39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?**

7

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

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

La conciencia e implicación de todos los miembros de la organización.

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

La planificación y sistematización de las actividades y su sometimiento a auditoría y evaluación externas con fines de certificación.

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

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

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

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.