

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **FAIM - FUNDACIÓN PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DEL MENOR**

CIF:G50954957

C/Numancia nº:4.-

50013 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### **Denominación de la organización**

Fundación para la Atención Integral del Menor -FAIM-

#### **Forma jurídica**

Fundación

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

0

#### **Número de miembros Junta/Patronato**

4

#### **Dirección - CP - Población**

c/ Numancia, 4  
50013 Zaragoza

#### **Sector/Ámbito de actuación.**

Servicios Sociales: Infancia, adolescencia, juventud y familias.  
Formación a profesionales del sector social.

#### **Actividad principal**

La Fundación para la Atención Integral del Menor (FAIM) es una entidad sin ánimo de lucro e independiente que se dedica a mejorar el presente y ofrecer oportunidades para el futuro de niños, niñas, adolescentes y jóvenes que, por diversas razones, han enfrentado dificultades en su desarrollo personal y social.

FAIM se originó en 2002 como resultado de la iniciativa de la Fundación Ramón Rey Ardid, la Fundación Adunare y la gerencia de la Fundación La Caridad, quienes decidieron apoyar al Gobierno de Aragón en su labor de promover y garantizar los derechos y el bienestar de la infancia en situaciones de vulnerabilidad y conflicto social.

Desde su creación, la Fundación ha gestionado recursos en los ámbitos de protección y justicia juvenil, y ha desarrollado programas de gestión directa, como Ariadna o los programas de Asesoramiento e Inserción Laboral o de Emancipación (Transición a la Vida Adulta). Además, se mantiene un compromiso estratégico con la calidad en la atención, la profesionalidad, y la coordinación con las administraciones públicas y profesionales que trabajan con la infancia.

### **Colectivo principal atendido**

Personas menores de edad (niños/as, adolescentes y jóvenes) en situaciones de vulnerabilidad social y sus familias, así como la atención a la sociedad en general a través de la formación y la prevención.

### **Año comienzo actividad.**

2002

### **Número de personas empleadas - media anual**

Según el último informe de auditoría correspondiente al ejercicio 2023, la plantilla media de FAIM durante dicho período fue de 183,87 personas empleadas

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

185

### **Número de voluntarios**

50 personas (algunas de ellas de forma intermitente) a lo largo del año.

### **Persona contacto**

Luis Roche Ramón

### **E-mail contacto**

lroche@fundaciondelmenor.org

### **Página web**

www.fundaciondelmenor.org

## **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.)**

#### **1.1 Información adicional**

FAIM es una fundación cuyos ingresos vienen en un 95% de las administraciones públicas, a través de contratos de servicios. Los cambios de gobierno, tanto estatal como autonómico, así como de las correspondientes políticas que estos desarrollan influyen de

manera decisiva en nuestro quehacer diario.

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

### **2.1. Información adicional**

Se reconoce que en todas las actividades, y en particular en la labor desarrollada por esta organización, el trabajo en red y en equipo es esencial. Contar con la experiencia de otras entidades y compartir la propia hace posible que la atención brindada a las personas sea cada día mejor, más eficaz y más eficiente.

Como resultado de esta convicción, se forma parte de diversas redes, tanto a nivel autonómico como estatal. FAIM pertenece a las siguientes redes o entidades:

Red Aragonesa de Entidades para la Inclusión.

FICE: Federación Internacional de Comunidades Educativas.

SEVIFIP: Sociedad Española para el Estudio de la Violencia Filio-Parental.

Federación Jóvenes e Inclusión.

Pacto Estatal Protección de Datos.

Grupo Rey Ardid.

Coordinadora Aragonesa del Voluntariado.

Además, existen convenios vigentes con diversas universidades: UNED Barbastro, UNED Calatayud, UNED Tudela, Universidad Nebrija, Universidad Internacional de Barcelona, UNIR, VIU, Universidad de Lleida, Universidad de Salamanca, USJ, UNIZAR, UOC, Universidad Autónoma de Madrid y UPV/EHU.

Asimismo, se colabora con entidades como IRSE-EBI (Instituto de Reintegración Social de Euskadi), Fundación Cibervoluntarios, Scouts de Aragón, entre otras.

## **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?**

#### **3.1. Información adicional**

Los objetivos a corto, medio y largo plazo están recogidos en la correspondiente Planificación Estratégica de FAIM, así como los correspondientes indicadores y Planes de Acción para cada uno de ellos.

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

#### **4.1 Información adicional**

Como fundación sin ánimo de lucro, FAIM invierte parte de sus excedentes en el desarrollo de programas propios, tales como el programa Ariadna, FAIM Open Space, Programa de Mentoría FAIMatch, Proyecto educativo EduCLANdo, Proyecto Argonautas, Proyecto para madres jóvenes Dione, Piso de Emancipación y Autonomía (Transición a la Vida

Independiente, Programa de Empleo para jóvenes FAIMLabor, Observatorio de Violencia Intrafamiliar y el Seminario Adolescentes y Adolescencias.

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

**5.1. Información adicional**

No aplica

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

**6.- Tiene identificados 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.**

**6.1. Información adicional**

Todos nuestros grupos de interés así como sus expectativas/necesidades/intereses, actuación/medio de relación y pautas/directrices de referencia, están recogidos en el documento "Modelo de relación con partes interesadas" de FAIM

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

**7.1. Información adicional**

Descrito en el apartado anterior

**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?**

**8.1. Información adicional.**

Ya descrito

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

**9.1.- Información adicional.**

FAIM es auditada anualmente por empresas independientes (TUV Rheinland), tanto a nivel económico financiero (cuentas anuales) como en respuesta a la Ley Anti Blanqueo de Capitales y contra la Financiación del Terrorismo. Rinde cuentas y presenta la documentación correspondiente ante el Protectorado de Fundaciones estatal.

**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?**

**10.1. Información adicional**

Ya descrito

**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?**

**11.1.- Información adicional**

El Código Ético de FAIM fue presentado en reunión de coordinación y comunicado a todo el personal utilizando el correo electrónico corporativo. Además se colgó en la página web de FAIM y está disponible para toda persona que quiera consultarlo. Se informa del mismo al personal de nueva incorporación previamente a la firma de su primer contrato laboral con FAIM.

**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?**

**12.1. Información adicional**

Misión, Visión y Valores fueron presentados junto con el Código Ético y utilizando el mismo procedimiento. Se encuentran publicados en la web de la organización. Se han creado carteles informativos que se han colocado en todas los recursos donde trabaja FAIM. Por último, se incluyen en la sesión de formación inicial para el personal de nueva incorporación de FAIM. Esta sesión informativa se lleva a cabo cuando existe grupo de nuevos/as trabajadores/as suficiente.

**Plan de Responsabilidad Social**

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

**13.1. Información adicional**

El desarrollo, la evaluación y la mejora continua de los programas descritos en apartados anteriores son componentes esenciales del Plan de Responsabilidad Social. Este plan orienta las acciones de la organización, reflejando un firme compromiso con la generación de un impacto positivo en la sociedad.

Asimismo, se integra el respeto y la conservación del medio ambiente en todas las actividades, tanto a nivel interno como en el trato con las personas atendidas. Se promueven prácticas educativas sostenibles de manera transversal en todos los procesos.

En 2021, en cumplimiento de los requisitos de la norma SGE21:2017, se publicó en la web

institucional el documento "Política de Gestión Ética y Sostenible", suscrito por la Presidencia del Patronato. Este documento establece los compromisos en materia de ética y sostenibilidad, evidenciando la responsabilidad y transparencia de la organización.

**14.- En caso de existir un plan de Responsabilidad Social o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

**14.1. Información adicional**

En este contexto, términos como mercado o competencia deben ser matizados atendiendo a la naturaleza de la actuación de la organización. No obstante, se analizan las necesidades de las personas que acceden a los recursos disponibles, y se estudian, en colaboración con las redes a las que se pertenece, posibles necesidades emergentes. Se procura adoptar un enfoque proactivo, anticipándose a las demandas mediante la creación de programas preventivos.

**CLIENTES**

**Satisfacción de cliente**

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

**15.1. Información adicional**

Periódicamente, se realizan encuestas de satisfacción a las personas atendidas. Los resultados de estas encuestas son posteriormente analizados y presentados al Patronato de la fundación para su evaluación. A partir de estos resultados, se identifican y desarrollan acciones de mejora, cuyo alcance se determina en función de las posibilidades disponibles. Las encuestas de satisfacción se revisan de manera regular y se complementan cuando se considera necesario.

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

**16.1. Información adicional**

Dicha satisfacción es evaluada en reuniones bilaterales y de forma periódica, al menos 1 vez al año y se ve reflejada también en la continuidad, o no, del apoyo recibido, en función de los datos de las memorias de actividad presentadas.

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

**17.1. Información adicional**

Los procesos desarrollados con las personas atendidas por FAIM están documentados de

manera sistemática y exhaustiva en las correspondientes Fichas de Procesos. Estos procesos son revisados constantemente, y se incorporan las modificaciones necesarias para asegurar que la atención a los stakeholders sea siempre de la máxima calidad.

## **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?**

### **18.1. Información adicional**

Tal como se ha descrito en apartados anteriores, la proactividad forma parte de la forma de entender la atención a las personas por parte de FAIM, y por esta razón, intenta anticiparse a futuras problemáticas a través de la prevención y la investigación conjunta con otras entidades y profesionales.

FAIM ha puesto en marcha el Observatorio de la Violencia Filio-Parental que se reúne dos veces al año, habitualmente en mayo y noviembre. Por otra parte, FAIM sigue apostando por espacios de generación de conocimiento, tales como el Seminario de Adolescentes y Adolescencias, constituido en 2020, que sigue celebrándose con una periodicidad trimestral,

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

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

### **19.1. Información adicional**

Todos los proyectos se encuentran descritos en el Mapa de Procesos de FAIM. Los nuevos proyectos que FAIM va desarrollando y describiendo, se van adscribiendo al Mapa de Procesos antes citado.

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

### **20.1. Información adicional**

Se realizan encuestas de satisfacción de forma sistemática (programadas en el año) y se recogen y analizan los resultados para implementar acciones que ayuden a mejorar la atención a nuestros grupos de interés.

Además, desde 2020 se vienen realizando Encuestas de Clima Laboral de carácter cuantitativo a todo el personal de FAIM, añadiendo desde el 2021 el desarrollo de focus group que permitan un análisis cualitativo del clima laboral. En este momento se está trabajando en las medidas a desarrollar tras las encuestas y los focus group, así como en la devolución de los informes resultantes al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

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

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

#### **21.1. Información adicional**

En lo referente a los contratos con la administración, toda la información relevante se encuentra recogida en el Proyecto Educativo presentado para concursar. Por razones evidentes, este Proyecto Educativo, que constituye la seña de identidad de la organización y su elemento diferenciador, es confidencial y no puede hacerse público.

En cuanto a los programas propios no sujetos a contrato público, se difunde toda la información general a través de la página web institucional. No obstante, cuando se presenta el correspondiente programa a terceras partes interesadas, las cuestiones más específicas de los distintos programas se mantienen bajo confidencialidad por las mismas razones mencionadas anteriormente

La confidencialidad en ciertos aspectos del funcionamiento de FAIM es intrínseca a su actividad. A pesar de ello, FAIM asegura que sus trabajadores y terceras partes interesadas reciben formación y conocimiento suficiente sobre los documentos internos de la organización, en lo relativo a aspectos como la metodología, los procesos y los procedimientos de trabajo habituales.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

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

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

##### **22.1. Información adicional**

Según el Sistema de Calidad SGE21, la valoración del "Clima Laboral" debería realizarse con una frecuencia trienal. Con el objetivo de mejorar este criterio, FAIM lleva a cabo esta evaluación de manera anual. La medición se realiza mediante un Cuestionario de Clima Laboral validado, que es cumplimentado de forma anónima por todo el personal de la fundación. El Cuestionario de Clima Laboral dispone de varias versiones adaptadas según el recurso o proyecto.

El cuestionario se distribuye a través de diferentes listas de correo, según la tipología del recurso, y el personal de FAIM lo recibe en formato de formulario web. Una vez cumplimentados, el departamento de Recursos Humanos elabora un informe en el que se recogen las conclusiones obtenidas de las respuestas. Los resultados son analizados por el Comité de Dirección como parte del seguimiento del Sistema de Gestión. Tanto los resultados obtenidos como las decisiones y acciones a emprender tras su análisis se comunican al personal de la organización a través de los canales establecidos en el Plan de Comunicación.

En cuanto a las personas voluntarias, cuentan con un proceso propio de medición de satisfacción, que se lleva a cabo a través del Plan de Voluntariado con una periodicidad trienal. Actualmente, el nuevo Plan de Voluntariado se encuentra en proceso de

aprobación.

## **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...)?**

### **23.1. Información adicional.**

FAIM promueve y facilita la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres a través de los siguientes aspectos:

-Se fomenta que los equipos de trabajo estén compuestos por una paridad de hombres y mujeres.

-En el convenio laboral de referencia de FAIM, las condiciones laborales y salariales son iguales para todas las personas contratadas.

-FAIM ha establecido un procedimiento, conforme al marco jurídico aplicable, para conciliar la vida personal, familiar y laboral de todo su personal, independientemente de su sexo. Se reconoce que las familias deben decidir libremente cómo organizar su tiempo y cómo compatibilizar los distintos ámbitos de su vida.

-Durante 2021 y 2022, un grupo de trabajo compuesto por personal de FAIM y la gerencia elaboró y puso en marcha el Plan de Igualdad de FAIM. En la actualidad continúa vigente el Plan de Igualdad 2022-2024. Este plan se encuentra inscrito en la Subdirección General de Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social, con fecha 25/05/2023, expediente: 90/11/0538/2023, Código: 90127922112023, localizador: JA61VV23.

## **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?**

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

Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la organización:

1. Política transparente de selección de personal
2. Jornada laboral media inferior a 40 horas semanales
3. Calendario laboral anual por trabajador/a
4. Dos semanas de vacaciones en verano
5. Formación en prevención de riesgos laborales
6. Reconocimientos médicos
7. Flexibilidad temporal y espacial
8. Jornada continua
9. Facilitar el cambio de turnos
10. Permiso no retribuido por motivos personales
11. Posibilidad de acumular las vacaciones tras la baja maternal o el permiso de paternidad

flexible

12. Excedencia de corta duración
13. Protocolo de protección para trabajadoras embarazadas
14. Permiso de lactancia acumulado
15. Permiso de 15 días para uniones de hecho
16. Permiso no retribuido por enfermedad de hijos/as o familiares
17. Preferencia para escoger turno por motivos personales o familiares
18. Modificación de horario por motivos personales o familiares
19. Abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares
20. Concentración de las vacaciones en casos excepcionales
21. Protocolo de protección de la maternidad
22. Permiso para asistir a clases de preparación al parto
23. Autonomía para organizar el permiso de lactancia
24. Excedencia para el cuidado de hijos/as
25. Excedencia para el cuidado de familiares con enfermedad
26. Permiso retribuido por enfermedad grave u hospitalización de hijos/as o familiares
27. Reducción de jornada por maternidad o paternidad
28. Reducción de jornada por hijos/hijas con enfermedades grave
29. Reducción de jornada por personas dependientes a cargo
30. Formación en horario laboral
31. Formación específica del puesto de trabajo
32. Igualdad de oportunidades
33. Oportunidades de crecimiento profesional con independencia del género
34. Formación con independencia de la categoría profesional y el género. Ofertas de trabajo neutras

## **Formación y desarrollo profesional**

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

### **25.1. Información adicional.**

Las actividades formativas identificadas como necesarias por FAIM son planificadas en el Plan Anual de Formación, que es elaborado por la Dirección Técnica, y aprobado por el Equipo de Dirección de FAIM. Estas actividades formativas se denominan Formación Interna (programada). Este Plan Anual de Formación es analizado y evaluado anualmente para estudiar su adecuación respecto a lo planificado, e identificar nuevas necesidades. Dicho plan se comunica a la Coordinación Técnica de cada centro de trabajo, que lo traslada al personal a su cargo. Este Plan, consta de distintos talleres y formaciones destinadas a los/as trabajadores/as,

El voluntariado cuenta, así mismo, con un Plan de Formación del Voluntariado vigente.

**26.- ¿Cómo se gestiona el desarrollo de las personas en su organización?**

### **26.1. Información adicional.**

En este momento se está trabajando en el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño en FAIM.

## **Seguridad y Salud**

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

#### **27.1. Información adicional.**

FAIM ha contratado a la Mutua MAS-Prevención para gestionar todos los aspectos relacionados con la salud y seguridad de sus trabajadores/as en el desempeño de sus funciones laborales. Para ello, FAIM elabora, implementa y aplica un plan de prevención de riesgos laborales, integrado en su sistema general de gestión y abarcando la totalidad de sus actividades. Este plan está documentado en un archivo disponible en la web de la Mutua MAS-Prevención, accesible a FAIM en el Área de Clientes, y está a disposición de la autoridad laboral, las autoridades sanitarias y los representantes de los/las trabajadores/as de FAIM.

Los instrumentos esenciales de los que dispone FAIM para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales son:

-Realización de la evaluación de riesgos: Este proceso está orientado a estimar la magnitud de los riesgos presentes en cada puesto de trabajo, considerando tanto las condiciones laborales en cada uno de los recursos que gestiona FAIM como las características de las personas trabajadoras que ocupan dichos puestos. La evaluación de riesgos es realizada por personal técnico competente de MAS-Prevención. Se lleva a cabo al inicio de la actividad y se revisa periódicamente, especialmente cuando se detectan modificaciones sustanciales que puedan ocasionar daños a la salud de las personas trabajadoras. Al finalizar el proceso, la evaluación de riesgos se documenta, incluyendo los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y la actividad laboral.

-Planificación y ejecución de la actividad preventiva: Como resultado de la evaluación de riesgos, FAIM planifica las actividades preventivas necesarias para eliminar, controlar o reducir aquellos riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de las personas..

El plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva para cada centro de trabajo de FAIM están reflejados en el mismo documento.

Además, el Plan de Formación Anual incluye dos sesiones anuales de formación teórico-práctica en primeros auxilios.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

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

Dada la relevancia de la responsabilidad social corporativa (RSC), se han implementado acciones para integrarla en las prácticas de compras. Se solicita a todos los proveedores la firma de un compromiso en materia laboral, ambiental, de igualdad y de responsabilidad social. Se ha establecido como objetivo que, para 2025, al menos el 90% de los principales proveedores hayan firmado este documento, alineando la cadena de suministro con los principios de compras responsables.

## **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

### **29.1. Información adicional.**

Existe un listado de proveedores disponible para todas las personas que pueden realizar compras en FAIM. Dicho listado es analizado y evaluado anualmente, en función de las incidencias que hayan podido surgir relacionadas con la calidad del producto o servicio suministrado, incidencias en la facturación, en los plazos de entrega, firma del documento de compromiso en RSC, etc. Los resultados de este proceso de valoración determinan, junto con otras variables, la continuidad de la relación profesional entre el proveedor y la organización.

## **SOCIAL**

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

**30.- En cuanto a la implicación en la comunidad en la que desarrolla la actividad su organización, ¿en qué tipo de proyectos sociales colabora?**

#### **30.1. Información adicional.**

Se colabora en diferentes proyectos sociales a lo largo del año, atendiendo a las posibilidades que van surgiendo y atendiendo a las redes de las que formamos parte y que ya han sido mencionados en apartados anteriores.

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

**31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?**

#### **31.1. Información adicional.**

Se desarrolla y revisa anualmente o bianualmente, dependiendo de proyecto y las exigencias que se contemplen.

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

**32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se**

**comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

### **32.1. Información adicional**

Se desarrolla un plan de comunicación anual que se revisa periódicamente.

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

**33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?**

### **33.1. Información adicional**

En el desarrollo de actuaciones en materia social, se implementa una comunicación proactiva en la comunidad local a través de varias estrategias clave:

-Colaboración con entidades locales: Se establecen alianzas y colaboraciones con organizaciones, asociaciones y entidades locales para difundir las iniciativas sociales y maximizar su impacto en la comunidad.

-Participación en foros y eventos locales: FAIM participa activamente en foros, conferencias y eventos comunitarios donde se presentan y discuten las iniciativas sociales en curso. Esta participación permite tanto informar como recoger el feedback de la comunidad.

-Uso de medios de comunicación locales: Se aprovechan los medios de comunicación locales, como prensa, radio y plataformas digitales, para comunicar de manera efectiva las actividades y programas sociales. Esta estrategia asegura una amplia difusión y visibilidad de las acciones realizadas.

-Redes sociales y plataforma web: Se utiliza la página web de la fundación y las redes sociales para compartir actualizaciones, logros y oportunidades de participación en los programas sociales, manteniendo a la comunidad informada y comprometida.

-Sesiones informativas y talleres: Se organizan sesiones informativas y talleres abiertos a la comunidad local, donde se explican las iniciativas sociales, se resuelven dudas y se fomenta la participación activa de los ciudadanos.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

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

### **34.1. Información adicional.**

El compromiso de FAIM con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente se refleja en su Plan Estratégico Medioambiental, que incluye diversas acciones orientadas a minimizar el impacto ambiental de sus actividades:

-Reducción del consumo: Se han implementado medidas para disminuir el consumo energético y de agua en los centros de trabajo, como el uso de bombillas LED, la

instalación de sensores automáticos para iluminación, la promoción de energías renovables y la optimización del uso de agua.

-Gestión de residuos: Se han establecido prácticas para reducir el uso de papel y plásticos, fomentando el uso de archivos digitales y la compra a granel. Además, se ha implementado un sistema de reciclaje en todos los centros de trabajo, con contenedores específicos y señalización adecuada.

-Desarrollo sostenible: En todos los proyectos y actividades de sensibilización se promueve el respeto al medio ambiente y el desarrollo sostenible. Se trabaja activamente en la concienciación del personal y los usuarios sobre la importancia de la sostenibilidad.

## **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?**

### **35.1. Información adicional.**

El compromiso de FAIM con la lucha frente al cambio climático viene recogido en sus valores y principios y se encuentra publicado en su página web.

## **Economía circular**

**36.- ¿Hasta qué nivel se ha desarrollado en su organización el modelo de economía circular?**

### **36.1. Información adicional**

FAIM está comprometida con la adopción de prácticas sostenibles que apoyen la economía circular, un modelo que busca reducir el desperdicio y maximizar el uso eficiente de los recursos. Las acciones clave implementadas en este ámbito incluyen:

-Reducción y reutilización de materiales: Se ha puesto en marcha una política de reducción del uso de papel y otros materiales desechables en todos los centros de trabajo. Se fomenta el uso de archivos digitales y la reutilización de papel, incluyendo la impresión en hojas desechadas. Además, se promueve la reparación y reutilización de equipos y dispositivos antes de considerar la compra de nuevos.

-Reciclaje y gestión de residuos: En todos los centros de trabajo de FAIM se ha implementado un sistema integral de reciclaje que incluye la segregación de residuos en origen, con contenedores específicos para papel, plástico, vidrio, y otros materiales reciclables. Este sistema está diseñado para asegurar que los residuos se gestionen de manera responsable, minimizando el impacto ambiental.

-Compras sostenibles: Se prioriza la adquisición de productos que cumplen con criterios de sostenibilidad, incluyendo aquellos que son reciclables, biodegradables, o producidos bajo estándares de comercio justo. Además, se fomenta la compra a granel para reducir el uso de envases plásticos y otros materiales de un solo uso.

-Formación y sensibilización: Se desarrollan actividades de formación y sensibilización dirigidas a trabajadores/las y usuarios/as de FAIM para promover prácticas que apoyen la economía circular, como la correcta segregación de residuos, la reducción del consumo de

recursos, y la reutilización de materiales.

## Comunicación ambiental

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

### 37.1. Información adicional

La comunicación ambiental es un pilar fundamental en la estrategia de sostenibilidad de FAIM, orientada a sensibilizar y educar tanto al personal como a los usuarios y a la comunidad en general sobre la importancia de la protección del medio ambiente. Las principales acciones en este ámbito incluyen:

-Difusión interna: Se promueve la concienciación ambiental entre el personal a través de la comunicación regular de buenas prácticas y actualizaciones sobre las políticas medioambientales de la fundación. Se utilizan diversos canales de comunicación interna, como boletines electrónicos, reuniones informativas, y carteles en los centros de trabajo, para garantizar que todos estén informados y comprometidos con las acciones sostenibles.

-Formación ambiental: Se organizan sesiones de formación específicas sobre temas medioambientales, dirigidas a trabajadores/as y voluntariado. Estas formaciones incluyen la correcta gestión de residuos, el uso eficiente de recursos, y la implementación de prácticas sostenibles en el día a día. El objetivo es asegurar que todo el personal tenga el conocimiento y las herramientas necesarias para contribuir activamente a la sostenibilidad.

-Sensibilización de usuarios: Se llevan a cabo actividades de sensibilización ambiental dirigidas a los usuarios de FAIM, incorporando temas de sostenibilidad en los programas y proyectos en los que participan. Estas actividades incluyen talleres, charlas y eventos que fomentan el respeto por el medio ambiente y la adopción de hábitos sostenibles.

-Comunicación externa: FAIM se esfuerza por compartir su compromiso ambiental con la comunidad a través de su sitio web, redes sociales y otros canales de comunicación pública. Se publican informes, noticias y actualizaciones sobre las acciones medioambientales de la fundación, promoviendo así una cultura de sostenibilidad más allá de la organización.

-Participación en redes y foros: FAIM participa activamente en redes y foros locales, regionales y nacionales que promueven la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. Esta participación no solo fortalece la red de colaboración, sino que también facilita el intercambio de conocimientos y experiencias en materia de comunicación ambiental.

## 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)**

-

### 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?**

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

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

Un punto fuerte de FAIM es su enfoque en la escucha activa de sus grupos de interés, lo que le permite adaptar continuamente sus programas y servicios a las necesidades reales de la comunidad y las personas usuarias.

Este enfoque no solo asegura que las intervenciones sean pertinentes y efectivas, sino que también fortalece la relación de confianza entre la organización y los grupos beneficiarios. Al priorizar las voces de sus usuarios/as y colaboradores/as, FAIM garantiza que su labor esté alineada con las expectativas y desafíos de quienes más lo necesitan, lo que se traduce en un impacto social más efectivo y sostenible.

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

Un área de mejora para FAIM podría ser el fortalecimiento de la medición y seguimiento del impacto social de sus programas, implementando sistemas más robustos de evaluación que permitan cuantificar y analizar de manera más precisa los resultados obtenidos, para así optimizar continuamente las intervenciones.

Fortalecer la medición y seguimiento del impacto social de los programas de FAIM es un desafío complejo debido a varios factores. En primer lugar, los programas de intervención social a menudo se desarrollan en contextos multifacéticos y cambiantes, donde los resultados no siempre son inmediatos ni fácilmente cuantificables. Evaluar el impacto en aspectos como el desarrollo personal, la inclusión social o la mejora de la calidad de vida implica medir cambios a largo plazo y en dimensiones subjetivas, lo cual requiere de metodologías especializadas y recursos significativos.

Por otra parte, la diversidad de los beneficiarios y la naturaleza personalizada de los servicios que ofrece FAIM complican la estandarización de indicadores de impacto. Cada intervención puede tener efectos distintos dependiendo de la situación individual de cada usuario, lo que dificulta la aplicación de un enfoque único para la medición.

Asimismo, la implementación de sistemas robustos de evaluación demanda una inversión considerable en formación del personal, desarrollo de herramientas adecuadas y, en muchos casos, la colaboración con expertos externos. Esto puede resultar un reto en términos de recursos disponibles y capacidad operativa, especialmente en un entorno donde las prioridades están centradas en la atención directa y en mantener la calidad del servicio frente a las necesidades urgentes de los usuarios.

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

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

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

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