

## 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

7

#### 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 trabaja para mejorar el presente y ofrecer oportunidades para el futuro de chicos y chicas que, por motivos muy dispares, han encontrado dificultades en su desarrollo personal y social.

FAIM tiene su origen en la apuesta que en el año 2.002 hacían la Fundación Ramón Rey Ardid, la Fundación Adunare y el gerente de la Fundación La Caridad para respaldar al Gobierno de Aragón en su tarea de promover y garantizar los derechos y bienestar de la infancia vulnerable y en conflicto social.

Desde entonces, hemos gestionado recursos de protección y justicia juvenil, y desarrollado programas de gestión directa, como el Espacio Ariadna o los programas de Asesoramiento e Inserción Laboral o Emancipación (Transición a la Vida Adulta). Además, mantenemos un compromiso estratégico con la calidad de la atención, la profesionalidad, la coordinación con las administraciones públicas y profesionales que trabajan con la infancia y el medio-ambiente a través del proyecto Ecotopía de educación medioambiental y los FAIM

Open Space

### **Colectivo principal atendido**

Personas menores de edad (niños/as, adolescentes y jóvenes) 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 2022, la plantilla media de FAIM durante dicho año ascendió a 180 personas

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

172

### **Número de voluntarios**

50-55 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.)**

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**

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?**

No

### **2.1. Información adicional**

Entendemos que en todas las actividades (y particularmente en la nuestra), el trabajo en red y en equipo es esencial. Poder contar con la experiencia de otras entidades y compartir la nuestra, hace posible que la atención que prestemos a las personas con las que trabajamos sea, día a día, mejor, más eficaz y más eficiente.

Consecuencia de esta convicción es nuestra pertenencia a distintas redes, tanto a nivel autonómico como estatal. Así, 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.
- \* Tenemos convenios vigentes con distintas universidades: UNED Barbastro, UNED Calatayud, UNED Tudela, Universidad Nebrija, Universidad Internacional de Barcelona, UNIR, VIU, Universidad de Lleida, Universidad de Salamanca, USJ, UNIZAR, UOC y Universidad Autónoma de Madrid y UPV/EHU.
- \* Colaboración con IRSE-EBI, Instituto de Reintegración Social de Euskadi, Fundación Cibervoluntarios, Scouts de Aragón, etc.

## **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**

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**

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**

Como fundación sin ánimo de lucro, FAIM invierte parte de sus excedentes en el desarrollo de programas propios, tales como Espacio Ariadna, FAIM Open Space, Programa de Mentoría, Proyecto EduCLANdo, Piso de Emancipación y Autonomía (Transición a la Vida Independiente, Programa de Empleo, Programa de Educación Medioambiental Ecotopía, 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?**

Es decidido por el órgano de gobierno tras un proceso interno de participación y se destina íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

##### **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.**

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**

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?**

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**

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?**

- Cumplen con lo que establecen los Estatutos y/o con lo que les demanda el órgano de dirección.
- Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de

parentesco y relaciones comerciales).

- 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.**

Ya descrito

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

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

##### **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?**

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**

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?**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se revisa periódicamente.

##### **11.1.- Información adicional**

El Código Ético de FAIM fue presentado en reunión de coordinadores 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. Actualmente, se informa del mismo a los/as nuevos/as trabajadores/as en el momento previo 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?**

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**

Misión, Visión y Valores fueron presentados junto con el Código Ético y utilizando el mismo procedimiento. Además de estar colgados en la web, se dispusieron carteles que se han colocado en todas los recursos donde trabaja FAIM. Además, se incluyen en la sesión de formación inicial para los/as nuevos/as trabajadores/as de FAIM, que se desarrolla cuando existe grupo suficiente para llevarlo a cabo.

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

#### **13.1. Información adicional**

Como fundación, el desarrollo, evaluación y constante evolución de los programas descritos en apartados anteriores forma parte esencial de nuestro Plan de Responsabilidad Social. Integramos también el respeto y conservación del Medio Ambiente, tanto a nuestro personal como a las personas que atendemos, promoviendo actuaciones educativas de manera transversal, dentro de los procesos personales. Hace dos años, y respondiendo a las exigencias de la norma SGE21:2017, se ha colgado también en la web de la entidad el documento "Política de Gestión Ética y Sostenible", firmado por el máximo responsable de la fundación, que es el Presidente del Patronato. Además, la fundación ha puesto en marcha un proyecto de educación medioambiental que afecta a actividades, procesos y procedimientos de manera que la sostenibilidad cobre mayor importancia en el presente y en el futuro de la entidad.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan estratégico, situación general, tejido social y competencia, futuros requisitos legales, ?.

#### **14.1. Información adicional**

En nuestro caso, hablar de mercado, competencia... puede que no sea el vocabulario más indicado o el que mejor define nuestra actuación. Sin embargo, sí que son analizadas las necesidades de las personas que van llegando a nuestros recursos y se estudian, junto con las redes a las que pertenecemos, posibles necesidades emergentes. Queremos ser proactivos y anticiparnos a la necesidad creando programas preventivos.

## **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**

Periódicamente se pasan encuestas de satisfacción a las personas atendidas, que posteriormente son analizadas y entregadas al patronato de la fundación para evaluar el contenido de las mismas. Fruto de los resultados de estas encuestas, surgen Acciones de Mejora que, en la medida de nuestras posibilidades, tienen mayor o menor alcance. Las encuestas de satisfacción se revisan periódicamente, y se complementan si se considera necesario.

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

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

#### **16.1. Información adicional**

Dicha satisfacción es medida 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?**

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

#### **17.1. Información adicional**

Los procesos desarrollados con las personas atendidas por FAIM, se encuentran recogidos de forma sistemática y exhaustiva en las correspondientes Fichas de Procesos. Los procesos son revisados constantemente y se incorporan a los mismos aquellas modificaciones que se consideran importantes para que la atención a nuestros stakeholders sea siempre lo mejor posible.

## **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 planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

#### **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. Además, FAIM ha apostado por espacios de nueva creación en este 2020, tales como el Seminario de Adolescentes y Adolescencias, que se reúne con una periodicidad trimestral.

## **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**

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?**

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

#### **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?**

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 lo referente a los contratos con la administración, toda la información viene recogida en el Proyecto Educativo presentado para concursar. Por razones evidentes, este Proyecto Educativo, que es nuestra seña de identidad y lo que nos diferencia del resto, es confidencial y no puede ser hecho público.

En los servicios que quedan fuera de contratos públicos y son iniciativa propia de FAIM, proporcionamos toda la información general. Cuando presentamos el correspondiente servicio a nuestros potenciales "clientes", este puede consultarse incluso en la web de la fundación. Las partes más específicas de los distintos proyectos, así como la metodología propia de FAIM, quedan dentro de la confidencialidad, por las mismas razones argumentadas al principio.

Como puede verse, la confidencialidad en ciertos aspectos del funcionamiento de FAIM son intrínsecos a su actividad. Aún así, FAIM proporciona formación y conocimiento



suficiente a sus trabajadores y potenciales "clientes" de sus documentos internos, tales como la metodología o los procesos y procedimientos de trabajo habitual.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

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

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

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

##### **22.1. Información adicional**

Según el Sistema de calidad SGE21, se debería realizar la valoración del "Clima Laboral" con una frecuencia trienal, aunque FAIM la realiza anualmente, lo que supone una gran mejora. La medición se realiza utilizando el Cuestionario de Clima Laboral, que se aplica a todo el personal de la fundación de manera anónima. Gerencia y la Dirección de RRHH se encargan de trasladar el cuestionario vigente a los Coordinadores de los diferentes recursos y éstos, se encargan de entregar el cuestionario al personal. Una vez cumplimentadas por el personal, las encuestas son depositadas en un buzón habilitado a tal fin y recopiladas y enviadas a la Dirección de RRHH. La Dirección de RRHH elabora un informe con el resumen de las respuestas obtenidas en las encuestas con el fin de obtener los siguientes datos: Valoraciones de la media Global obtenida para cada cuestión planteada; Valoración media global, es decir, media de las valoraciones medias de cada encuesta/entrevista. Los resultados de la medición son analizados por el Comité de Dirección como parte del seguimiento del Sistema de Gestión. Los resultados obtenidos, así como las decisiones y acciones a emprender tras su análisis son comunicados al personal de la organización a través de los canales establecidos en el Plan de Comunicación. En relación a las personas voluntarias, estas cuentan con su propio proceso de medición de la satisfacción a través del Plan de Voluntariado que se desarrolla de forma trienal, en la actualidad esta vigente el Plan 21-24.

### **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...)?**

La organización se ha comprometido con los 10 principios de la Carta de la Diversidad (o similar) y realiza una gestión activa de la diversidad, con planes específicos que se comunican, implantan y evalúan, analizando su impacto en las personas.

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

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

- Se promueve 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 las mismas para todos sus trabajadores en función de su categoría profesional, no del sexo.
- FAIM tiene articulado un procedimiento, que se rige por el marco jurídico de aplicación en este asunto, para conciliar la vida personal, familiar y laboral de todo su personal, independientemente del sexo; entendemos que las familias han de decidir libremente cómo organizar su tiempo y cómo compatibilizar los distintos ámbitos de su vida.
- A lo largo de 2021 y 2022, un grupo de trabajo compuesto por trabajadoras y trabajadores de FAIM y por gerencia, realizaron y pusieron en marcha el Plan de Igualdad de FAIM que ha salido adelante a finales de 2022, principios de 2023.
- Las ofertas de empleo o promoción interna se realizan a través de un procedimiento igualitario.

## **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?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

FAIM tiene articulado un plan, que se rige por el marco jurídico de aplicación en este asunto, para conciliar la vida personal, familiar y laboral de todos sus trabajadores, Este plan se concreta en una serie de medidas:

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 enfermos
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 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?**

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

#### **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 los Coordinadores Técnicos de cada centro de trabajo, quienes se lo trasladan a la plantilla de FAIM. Este Plan, consta de distintos talleres y formaciones destinadas a los/as trabajadores, y también a los voluntarios, contando unos y otros con formación destinada al desempeño exclusivo de su labor.

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas y voluntarias.

#### **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?**

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.**

FAIM tiene contratada con la Mutua MAS-Prevención todos los aspectos relativos a garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con su desempeño laboral, para lo cual FAIM elabora, implanta y aplica un plan de prevención de riesgos laborales integrado en el sistema general de gestión comprendiendo tanto al conjunto de las actividades de FAIM. Este Plan está reflejado en un documento habilitado en la WEB de la Mutua MAS Prevención, a la que FAIM tiene acceso en el Área de Clientes, y es halla a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores de FAIM.

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

\* Realizar la evaluación de riesgos: Esta evaluación es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos presentes en cada puesto de trabajo teniendo en cuenta, por un lado, las condiciones de trabajo existentes en cada uno de los recursos que gestiona FAIM y, por otro, los trabajadores que ocupa cada uno de los puestos. La evaluación de los riesgos del puesto es realizada por personal técnico competente de MAS Prevención. Se realiza al inicio de la actividad y se revisa periódicamente cuando existen modificaciones sustanciales que se hayan detectado y puedan ocasionar daños a la salud de los trabajadores. Al final del proceso, se documenta la evaluación de los riesgos, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.

Planificar y ejecutar la actividad preventiva: como resultado de la evaluación de riesgos FAIM planifica la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar o reducir aquellos riesgos susceptibles de repercutir en la salud y seguridad de los trabajadores.

FAIM tiene reflejado en el mismo documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de cada de los centros de trabajo.

Además, el Plan de Formación Anual cuenta con dos sesiones anuales de formación teórico-practica en Primeros Auxilios .

## **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.**

FAIM es una fundación con más de 20 años de andadura. La relación comercial con muchos de los proveedores con los que trabajamos en la actualidad se remonta también a nuestros comienzos. El tema de la RSC es relativamente nuevo, al menos en nuestro ámbito, por lo que hemos iniciado acciones para incorporarlo. Se ha pedido a todos los proveedores con los que trabajamos la firma de un compromiso en materia laboral, ambiental, de igualdad y de RS. Poco a poco vamos recibiendo dicho documento firmado por los máximos responsables de las empresas. Uno de los objetivos que tenemos para este año 2023 es conseguir que al menos el 90% de nuestros principales proveedores (mayor facturación anual) hayan firmado dicho documento.

## **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 contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

#### **29.1. Información adicional.**

Existe una relación de proveedores "homologada" disponible para todas las personas que pueden realizar compras en FAIM. Dicha relación es analizada y evaluada anualmente en función de las incidencias que hayan podido surgir relacionadas con la calidad del producto o servicio suministrado, incidencias en la facturación, en el tiempo de entrega, firma del documento de compromiso en RSC, etc. y fruto de esta evaluación se procede a su validación o no en la relación.

## **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?**

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

##### **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 hemos citado 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?**

Se desarrollan proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

##### **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?**

Sí, se comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

### **32.1. Información adicional**

Se desarrolla un plan de comunicación anual que se revisa continuamente por posibles cambios.

## **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?**

Se comunican las actividades y proyectos a través de la web y RRSS de forma sistemática

### **33.1. Información adicional**

Existe un plan de comunicación y en diferentes proyectos se analizan los impactos, no en todas las ocasiones.

## **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 ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

### **34.1. Información adicional.**

FAIM ha puesto en marcha el proyecto de Educación Medioambiental Ecotopía, que pretende englobar actividades, procedimientos y procesos, de forma que se inserte en el día a día de la fundación. Dada la actividad de FAIM, tenemos especial cuidado con los temas relacionados con el reciclaje de papel, de residuos, ahorro de energía y consumos (luz y agua) responsables, huerta urbana en los programas y centros en los que hay espacio disponible, así como talleres de cocina y compra de alimentación local y sostenible.

Además, FAIM elaboro durante el pasado 2022 un Plan Estratégico Medioambiental propio que le permite afrontar los desafíos de sostenibilidad y ecología en los próximos años.

A través del trabajo de los educadores/as, se desarrollan medidas educativas con las y los menores con los que trabajamos, a través de campañas de concienciación, actividades programadas, cartelería, etc. Tratamos de integrar en la actividad cotidiana el respeto por el medio ambiente y la sostenibilidad. Están identificados también a través de fichas para cada uno de los proyectos, los riesgos medioambientales y su importancia dentro de la actividad normal de la organización.

También se plantea la colaboración puntual con varios centros escolares que participan en los Huertos Escolares desde el CEIMJ y otros proyectos puntuales.

### **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.**

Como hemos planteado en anteriores apartados, el compromiso de FAIM con la lucha frente al cambio climático viene recogido en sus valores y principios y está publicado en su página web. Además, FAIM cuenta con un proyecto propio de Educación Medioambiental Ecotopía, que desarrolla propuestas y mejoras en los procesos y procedimientos de la entidad.

### **Economía circular**

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

##### **36.1. Información adicional**

A través del proyecto de educación medioambiental Ecotopía, se van implementando este tipo de acciones de carácter medioambiental en la entidad.

### **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, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

##### **37.1. Información adicional**

Como comentábamos en anteriores apartados, FAIM cuenta con el proyecto de educación medioambiental Ecotopía, como formato de trabajo e implementación de medidas de

mejora en los procesos y procedimientos, así como en las actividades con las personas atendidas.

Este proyecto ha sido promovido, presentado y aprobado por la Gerencia, y a finales de 2019 comenzó a implantarse en el día a día de la fundación. El proyecto se ha comunicado a los trabajadores de FAIM y se ha invitado a participar a un representante por centro/residencia/programa, con el objetivo de contar con un responsable dentro de cada equipo educativo.

Además, el proyecto cuenta con indicadores, y mecanismos de seguimiento y evaluación propios.

## **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 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 4 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 5 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 6 - Disponer de presupuesto
- 7 - Capacitar a las personas de la organización.
- 8 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 9 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunicad Local
- 10 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente

### **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?**

8

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

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

La experiencia del personal, tanto contratado como voluntario, así como la variabilidad de las propuestas de trabajo y el Plan de Formación ofertado.

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

- Evaluación y seguimiento del sistema de gestión de calidad a todos los ámbitos de FAIM.
- Adecuación de indicadores y medición de estos.
- Comunicación interna y externa de la fundación.
- El desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño.



## **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 pero no ha establecido ningún compromiso 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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.