

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN**

CIF:G80468416

Polígono Industrial San Miguel. C/Isaac Newton

nº:10.-

50830 - Villanueva de Gállego

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

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

Fundación Laboral de la Construcción de Aragón

#### **Forma jurídica**

Fundación

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

N/A

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

16

#### **Dirección - CP - Población**

C/ Isaac Newton, 10 - Polígono Industrial San Miguel / 50830 - Villanueva de Gállego -  
Zaragoza

#### **Sector/Ámbito de actuación.**

Construcción

#### **Actividad principal**

Fomento de la formación profesional, la seguridad y salud y la mejora del empleo.

#### **Colectivo principal atendido**

Trabajadores y empresas integrados en el marco del Convenio General del Sector de la  
Construcción

#### **Año comienzo actividad.**

1994

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

48

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

30

**Número de voluntarios**

N/A

**Persona contacto**

Jaime Castelló Roige

**E-mail contacto**

jcastello@fundacionlaboral.org

**Página web**

aragon.fundacionlaboral.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.)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

**1.1 Información adicional**

Plan Estratégico de la FLC 2016-2020, prorrogado hasta el 31 de diciembre de 2021.

En este momento se está elaborando el Plan Estratégico para los próximos cuatro años, y en una primera fase de diagnóstico, en la que han participado los Patronos de la FLC, representados por presidentes, vicepresidentes y secretarios de las Organizaciones que forman parte del Patronato de la Fundación, se han definido las líneas principales que deben vertebrar el futuro Plan Estratégico de la organización.

Asimismo, a través de la participación en los diferentes grupos de trabajo que se han constituido, los cuales han integrado el conocimiento interno de la Fundación, así como el diagnóstico de digitalización en el que se ha trabajado en la primera parte del presente año, y las sesiones de contraste con la dirección, ha permitido identificar los principales objetivos que han de integrarse en las líneas estratégicas previamente definidas por los Patronos.

**2.- ¿Cree que las organizaciones pequeñas o medianas pueden enfrentarse de forma**

## **individual a temas como los anteriores?**

Si

### **2.1. Información adicional**

<https://www.fundacionlaboral.org/actualidad/notas-de-prensa/el-patronato-de-la-fundacion-laboral-de-la-construccion-aprueba>

## **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 estrategia se revisa en el ámbito del equipo de dirección de manera sistemática, comprobando el avance de las líneas y la consecución de los resultados.

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

La organización aplica y evalúa mediante sistemas de control y análisis y los evalúa regularmente para lograr la optimización de los recursos de los que dispone.

#### **4.1 Información adicional**

Los procesos clave de la Fundación se despliegan en un Mapa de Procesos y se controlan mediante los indicadores definidos en el Sistema Integrado de Gestión, conectado con el Cuadro de Mando de la entidad. De esta manera y mediante el ciclo de mejora continua, se trabaja en la optimización del valor para los clientes, y otros grupos de interés, y la minimización de los riesgos,

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

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

#### **5.1. Información adicional**

Información económica:

<https://www.fundacionlaboral.org/fundacion/transparencia/informacion-economica>

## **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**

Los grupos de interés de la Fundación son muy diversos, abarcando desde Administraciones públicas o empresas del sector a trabajadores y alumnos de Formación profesional.

### **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**

Existe un mapa de procesos que muestra la secuencia de actividades a través de las cuales se genera valor para el cliente. Los productos/servicios generados se adaptan a las necesidades de los grupos de interés. La puesta a disposición de dichos productos/servicios a clientes y partes interesadas supone determinar diferentes estrategias de mercado o de comunicación con los clientes.

### **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.**

<http://www.fundacionlaboral.org/fundacion/quienes-somos>

### **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.**

<http://www.fundacionlaboral.org/fundacion/transparencia>

### **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**

<http://www.fundacionlaboral.org/fundacion/transparencia>

**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**

<http://www.fundacionlaboral.org/resources/quienes-somos/codigo-etico.pdf>

**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**

La Misión, Visión y Valores (MVV) de la FLC ha sido comunicada a todo el personal contratado de la Fundación a través varias reuniones dinamizadas por los propios líderes (del equipo de dirección o de Consejos Territoriales). También está a disposición de todo el personal a través del Plan de Acogida y herramientas comunes en la intranet.

Asimismo, la MVV está disponible en la Página Web y en la Memoria de Actividades 2021 de la Fundación y se evalúa su conocimiento e identificación por parte de las personas por medio de la encuesta de percepción de personal.

<https://aragon.fundacionlaboral.org/fundacion/memorias>

**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**

Aunque no existe un plan de RSC como tal, la Fundación Laboral de la Construcción viene desarrollando una serie de actuaciones que están teniendo y van a tener un notable impacto sobre la comunidad y colectivos con los que la entidad opera.

Estas acciones pivotan sobre tres campos fundamentales: sostenibilidad, inclusión social y cumplimiento normativo.

**1. Sostenibilidad**

**Grupo de sostenibilidad**

La Fundación Laboral de la Construcción ha creado en enero de 2023 un grupo de sostenibilidad, compuesto por agentes del sector (patronos de la FLC la Confederación Nacional de la Construcción, CNC y de los sindicatos de Comisiones Obreras del Hábitat, CCOO del Hábitat, y de la Unión General de Trabajadores Federación de Industria, Construcción y Agro, UGT FICA), así como expertos de la entidad en construcción sostenible.

El grupo tiene un doble objetivo:

- Explotar el conocimiento sobre sostenibilidad generado en la FLC a través de distintos proyectos e iniciativas. Para tal fin, se están extractando los resultados de proyectos internacionales sobre la temática de economía circular.
- Difundir y sensibilizar a empresas y personas trabajadoras sobre la necesidad de avanzar en la senda de una construcción más sostenible. Concretamente, una de las primeras actuaciones del grupo ha sido la creación de unas infografías sobre gestión de residuos no peligrosos y peligrosos de construcción y demolición, que serán entregadas en las distintas obras que se visiten.

Proyectos sobre sostenibilidad

- GreenGrowth: Avanzar hacia la sostenibilidad y reducción de las emisiones de CO2 del sector de la construcción.
- RCdiGREEN: Establecer una estrategia sostenible de valorización de los RCDs.
- WATTer Skills: Proponer un marco común de cualificación y acreditación a nivel europeo, para la formación y actualización de conocimientos de profesionales de la construcción dedicados a la eficiencia hídrica y al nexo entre agua y energía en la construcción y reforma de edificios.
- Construction Demolition Waste: Adaptarse a las recomendaciones y prioridades de la UE relativas a la doble transición ecológica y digital en la gestión de RCDs
- Construction Blueprint: Definir el enfoque estratégico sobre competencias profesionales en el sector de la construcción de la UE, en digitalización, economía circular y eficiencia energética.
- NaturBuild: Proporcionar formación sobre cubiertas verdes para la sostenibilidad urbana y de los edificios.
- Construye 2030: actualizar la investigación en el sector y las propuestas realizadas en 2012 sobre formación en eficiencia energética y energías renovables, así como el relanzamiento de la primera Plataforma Nacional de Cualificación  
<https://www.fundacionlaboral.org/proyectos/formacion>

Cursos cortos gratuitos sobre sostenibilidad y economía circular

- Cubiertas ajardinadas
- Tratamientos de residuos en obra. Hacia un modelo de economía circular
- Soluciones constructivas para mitigar la isla de calor urbana
- Construcción industrializada
- Economía circular en la construcción

<https://www.trabajoenconstruccion.com/MOOC/AccesoMOOCsFlc.aspx>

## 2. Inclusión social

Nuevos estatutos de la FLC

Además de la formación y la seguridad y salud, uno de los fines de la FLC es el fomento del empleo, cuya vertiente más social ha quedado definitivamente amparada y reforzada mediante la aprobación por parte de su patronato de una modificación de sus estatutos en junio de 2023 que, entre otras, incluye un nuevo instrumento para reforzar la consecución de objetivos de inclusión laboral y social:

?Establecimiento de convenios y programas con las Administraciones Públicas y las entidades sociales para potenciar la inclusión, promoción y desarrollo de colectivos y personas con riesgo de exclusión social en el sector de la construcción, promoviendo la

transversalidad de las competencias adquiridas para fomentar una empleabilidad de amplio alcance?

#### Proyectos de inclusión social

La FLC lleva a cabo una serie de proyectos en colaboración con distintas entidades (La Caixa, EDP, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, etc.) que tienen como objetivo fundamental la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión. De entre todas estas iniciativas destaca el proyecto cimientos para el empleo, cuyo objetivo es insertar en el mercado laboral de forma estable a profesionales cualificados en trabajos de rehabilitación de edificios y regeneración urbana, alineándonos con las líneas estratégicas marcadas por el «Plan de recuperación, transformación y resiliencia» y la «Estrategia de Desarrollo Sostenible».

Todos estos proyectos se realizan en colaboración con entidades del tercer sector y mesas de empleo, que promueven la mejora del empleo y del tejido social como: ACCEM, Cáritas, Cruz Roja, Fundación CEPAIM, Fundación Don Bosco, Fundación INSERTA, Fundación Santa María la Real, Fundación Secretariado General Gitano, etc.

#### Programa Construyendo Empleo

La FLC pone anualmente en marcha con fondos propios un programa de orientación e intermediación, que tiene como objetivo atender a personas interesadas en trabajar en el sector de la construcción y a empresas con intención de contratar a personas trabajadoras o proporcionar cualificación al personal ya contratado. Sólo el año pasado, se atendió a más de 6.500 personas y más de 5.100 empresas. Además, se organizaron 114 jornadas informativas sobre empleo en la construcción.

#### 3. Cumplimiento normativo (compliance)

Todo lo anterior, así como el resto de las actividades dentro de los procesos desarrollados en la Fundación Laboral de la Construcción y las personas que lo llevan a cabo, quedan bajo el alcance del sistema de gestión de compliance, que tiene el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes.

### **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 a nivel general

#### **14.1. Información adicional**

Existen acciones que se realizan de cara al exterior de la Fundación Laboral de la Construcción, hacia las empresas de construcción, con acciones de difusión y sensibilización y que son difícilmente medibles.

Para el resto de acciones (proyectos, formación, inclusión social, compliance) sí que se establecen una serie de indicadores para realizar el seguimiento.

## **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**

El modelo de encuesta del servicio de formación nos permite comparar con la media de todas las organizaciones dedicadas a la formación.

El resto de encuestas se han diseñado de manera que aporten información clave para la mejora del servicio y están vinculadas a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los destinatarios.

### **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**

Los organismos y entidades subvencionadoras realizan auditorias en las que se verifican el nivel de cumplimiento de los requisitos legales y el grado de satisfacción de los alumnos.

### **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**

Cada encuesta se puede segmentar por ítem y por diferentes criterios que facilitan la toma de decisiones respecto a los resultados en la Revisión por la Dirección, y la modificación de los procesos en función de los resultados obtenidos si fuera necesario.

## **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**

Los grupos de interés de la Fundación son muy diversos, abarcando desde Administraciones públicas o empresas del sector a trabajadores y alumnos de FP. Por ello, los productos/servicios generados se adaptan a sus necesidades. La puesta a disposición de dichos productos/servicios (como son Entorno BIM, MOOC, Jornadas y acuerdos de innovación, etc.), a clientes y partes interesadas supone determinar diferentes estrategias de mercado o de comunicación con los clientes.

En el presente ciclo estratégico se está revisando la propuesta de valor, renovando la cartera de servicios a través de acciones vinculadas al Plan Estratégico.

## **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**

Existen múltiples sistemas de comunicación con los clientes (web corporativa, redes sociales, etc.), que se gestionan de manera sistemática durante el lanzamiento y la prestación de los servicios, con canales de comunicación formales y permanentes (como el Centro de Atención al Usuario (CAU)) y siempre evaluando la percepción de los clientes mediante encuestas.

Eso, junto a otros análisis, permite que la organización innove y ajuste sus servicios y productos permanentemente, siendo la impulsora de un nuevo sector de la construcción.

## **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**

Dada la diversidad de servicios que ofrece la organización y el volumen de actividad de cada servicio, la Fundación ha optado por evaluar la percepción de sus clientes, de manera general, mediante encuestas. Por otro lado, en función de sus necesidades o de las características del producto/servicio, también se utilizan otros medios, como reuniones comerciales o focus group, para conocer la percepción del cliente.

Asimismo, y con el objetivo de disponer de un canal de comunicación directo con el cliente, existe un Centro de Atención al Usuario (CAU). El CAU gestiona peticiones del cliente y da respuesta a las dudas sobre los productos/servicios ofrecidos. Asimismo, recoge agradecimientos, sugerencias, quejas y reclamaciones que permiten conocer la opinión y percepción del cliente.

Los resultados de la percepción se revisan en la reunión de Revisión por la Dirección por parte de Directores y Gerentes, estableciendo las acciones de mejora adecuadas cuando procede.

## **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**

Formación: <https://www.cursosenconstruccion.com/>

Seguridad y Salud: <http://www.lineaprevencion.com/>

Empleo: <http://construyendoempleo.com/#/mainPage>

Tarjeta Profesional de la Construcción: <http://www.trabajoenconstruccion.com/>

Web Corporativa: <http://aragon.fundacionlaboral.org/fundacion/quienes-somos>

## 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**

Desde 2015, la Fundación mide la percepción del personal por medio de una encuesta de clima laboral. El resultado de la encuesta realizada en 2015 sirvió como información clave para la elaboración de la Estrategia. La encuesta realizada en 2017 incluye más preguntas y permite recoger la percepción detallada de más ámbitos.

Asimismo, se fomenta la comunicación interna vertical por medio del Portal del empleado, donde se dispone de un buzón de sugerencias que sirve de canal de comunicación directo para todos los trabajadores.

### 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...)?**

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla acciones para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

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

Plan de Igualdad de la FLC:  
<https://www.fundacionlaboral.org/uploads/documento/applications/ARCH6006f40bd33de.pdf>

En 2022 se presentará el II Plan de igualdad de la FLC.

Mediante el análisis continuo de datos, como son la retribución o la distribución de personal contratado, permite comprobar que las posibles diferencias (económicas, de puesto, acceso a formación, etc.) no se deben a cuestiones de género.

La FLC despliega sistemas de recompensa desde diferentes ámbitos:

- Desarrollo profesional: Facilitando la formación y el desarrollo del personal.
- Económico: Mejora de los periodos de pago sobre los establecidos en el Convenio Sectorial. Remuneración 100% en bajas por enfermedad y accidentes.
- Beneficios sociales: Acuerdos con entidades que mejoran las condiciones de contratación de diferentes servicios para los empleados (financieros, seguros, sanitarios, etc.).

El 12 de diciembre de 2019 se constituyó el Consejo Social de la Fundación Laboral de la Construcción, creado por acuerdo del Patronato adoptado el 3 de octubre de 2019 con la aprobación de su reglamento.

El Consejo Social es el órgano para la interlocución entre la representación colectiva de las trabajadoras y trabajadores y la dirección gerencial de la FLC. Sus competencias, de acuerdo con su reglamento son:

- ? Solicitar informes y estudios relativos a la situación socio laboral de las trabajadoras y trabajadores de la FLC.
- ? Recabar información en cuanto a la repercusión en el empleo de las actividades de la FLC.
- ? Las demás competencias que los acuerdos o estatutos de la FLC le puedan atribuir.

### **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.**

- Conciliación: Se procura la adaptación de los horarios a las particularidades y actividad del centro. Flexibilidad horaria, con establecimiento de límites de entrada/salida.

### **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.**

La Fundación realiza planes de formación interna desde 2003. El proceso de elaboración es participativo y se realiza considerando la estrategia y las necesidades detectadas por los Gerentes de los Consejos Territoriales y los Directores de área. Se vincula con el presupuesto de la organización y se despliega de manera sistemática bajo la supervisión de la Dirección de Organización y RRHH.

#### **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.**

Además de la formación básica y común en la incorporación de una persona a la Entidad, y la específica correspondiente al puesto de trabajo en concreto, se realizan acciones formativas para mejora de las competencias en el desempeño del puesto de trabajo y también para la mejora en competencias personales.

Se ha creado un Departamento de Gestión del talento.

Se dispone de un procedimiento de ?Formación interna? en el que se detallan:

- ? Formación de acogida
- ? Catálogo formativo online
- ? Plan de formación corporativa interna anual
- ? Diseño del plan
- ? Ejecución del plan
- ? Evaluación de la satisfacción y eficacia de las acciones formativas
- ? Seguimiento del Plan
- ? Balance del plan de formación interna

Los avances y resultados del plan de formación interna se comprueban en la reunión de Revisión por la Dirección. Los resultados se incluyen en informe previo a revisión que se remite a Directores y Gerentes.

El plan de formación interna incorpora el enfoque del Modelo de competencias, con acciones específicas vinculadas a la mejora competencial.

## **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.**

Desde 2015, los líderes de la Fundación han decidido implantar un sistema de gestión de seguridad y salud que excede con creces lo establecido legalmente y así, predicando con el ejemplo, demostrar la importancia de la seguridad y salud de los trabajadores a todas sus partes interesadas.

Para ello ha incorporado a su sistema integral de gestión los requisitos del estándar ISO 45001, aplicado a todos los centros y todas las actividades de gestión. Fruto del trabajo realizado, bajo el liderazgo de la Dirección de Seguridad y Salud, ha sido la certificación otorgada por una entidad acreditada.  
<https://www.fundacionlaboral.org/uploads/documento/applications/ARCH61f7c0845e68e.pdf>

## **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.**

Los sistemas internos aseguran el control a través del proceso de homologación de proveedores, que incorpora la selección, homologación y evaluación de proveedores y el proceso de compras que requiere que sean realizadas a proveedores homologados. La utilización de una aplicación informática de compras facilita la adecuada gestión del proceso y de la información.

**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.**

Desde la aprobación del Código de conducta, se han establecido nuevos requisitos en la relación con proveedores, de obligado cumplimiento para todas las personas de la organización, incluyendo la "Declaración responsable medioambiental". El control de la relación con proveedores se realiza por la Comisión de Control, que supervisa el cumplimiento del Código de conducta y la aplicación de la Política de compliance.

<http://www.fundacionlaboral.org/resources/quienes-somos/politica-compliance-firmada.pdf>

Rehomologando a los proveedores autorizados anualmente

**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 sin planificación específica

**30.1. Información adicional.**

- Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano
- Alianzas con:
  - Cáritas
  - Proyecto Salvavidas
  - Cruz Roja

- Campaña "Seguridad y Salud + cerca de la Escuela" en Aragón (realizadas con fondos propios).
- Puesta a disposición de los alumnos de Formación Profesional de transporte gratuito (fondos propios).

Por otro lado, la Fundación ha desarrollado, por propia conciencia y como ejemplo para otras entidades del sector, un enfoque medioambiental muy desarrollado e implantado en toda la Organización.

Como último indicador, y en línea con su misión, la Organización quiere servir como ejemplo en el ámbito de la Seguridad y Salud (mediante campañas como la de las Escuelas).

### **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 planifican y desarrollan proyectos y/o colaboraciones que están unidos con la actividad principal de la organización.

##### **31.1. Información adicional.**

La FLC realiza actividades sociales que están integradas con sus fines y su estrategia aprovechando sus capacidades, que plasma en acuerdos de ámbito social o con entidades sociales:

- Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano
- Campaña "Seguridad y Salud + cerca de la Escuela" en Aragón (realizadas con fondos propios).

### **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 difunden a las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

##### **32.1. Información adicional**

Las actuaciones en materia social se comparten con las personas de la organización y a otros grupos de interés a través de la realización de Jornadas, Redes sociales, web corporativa, etc.

### **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?**

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

### **33.1. Información adicional**

La información sobre la comunicación y redes sociales tiene entre sus objetivos la difusión de buenas prácticas, disponiendo de información detallada, en función de los diferentes medios utilizados (redes sociales, Blog, web corporativa, etc.).

## **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.**

Desde 2002 la alta Dirección (Director General, Directores de área y Gerentes Territoriales) incorpora en su toma de decisiones el establecimiento de reuniones de revisión del sistema integrado de gestión, donde se evalúan y revisan los resultados obtenidos y se plantean objetivos para abordar las mejoras de manera continua (gestión de calidad, ambiental y de seguridad y salud de los trabajadores).

### **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 a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

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

La Fundación con el medio ambiente se manifiesta tanto a nivel externo como interno y de manera transversal en toda la acción de la entidad, certificada en su totalidad conforme la Norma ISO 14001:2015.

<https://www.fundacionlaboral.org/uploads/documento/applications/ARCH61f7c048a8a7d.pdf>

El SIG, en su ámbito de Gestión Medioambiental, asegura la consideración y control de cualquier impacto en el entorno de las actividades realizadas.

### **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**

Además de la segregación de residuos habitual en cualquier centro de trabajo (orgánico, plástico, papel y cartón, ..), en nuestro centro, debido a la actividad desarrollada, se realiza segregación de residuos de construcción y demolición.

De éstos últimos, existen varios que por sus características de peligrosidad deber destinarse a eliminación. Sin embargo, otros pueden destinarse al reciclaje (madera, plástico, papel y cartón, metal).

Y por último, sobre los más importantes en volumen de generación que son los escombros, se intenta que un gran porcentaje sirva para reutilización en el mismo centro. Para ello, se llevó a cabo un proyecto denominado "Proyecto de innovación educativa en economía circular", pasando por todas las etapas de formación, sensibilización, construcción del acopio de residuos de construcción y demolición, construcción de instalación de cribado, tratamiento de los residuos, clasificación de los materiales obtenidos y utilización de los mismos en los distintos destinos: Rellenos, acondicionamiento de jardines y zonas de prácticas de movimiento de tierras, sistemas de drenaje, ...

## **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**

- Información sobre desempeño ambiental

<https://www.fundacionlaboral.org/resources/sistema-integrado-de-gestion/desempenoAmbiental.pdf>

- Se informa mensualmente a las personas empleadas a través del correo electrónico sobre aspectos ambientales asociados a la actividad.

## **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 - Crear Programas con impacto positivo en la Comunidad Local
- 2 - Trabajar para proteger y mejorar el medio ambiente
- 3 - Emplear prácticas de gestión abiertas y transparentes
- 4 - Escuchar las necesidades y expectativas de sus grupos de interés
- 5 - Ser una organización rentable y sostenible en el tiempo



- 6 - Disponer de unos líderes (personas con mando) que son valiosos y gestionan ejemplarmente
- 7 - Capacitar a las personas de la organización.
- 8 - Poner en práctica medidas para crear un buen clima laboral
- 9 - Ofrecer productos y servicios de calidad
- 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?**

Como consecuencia del desarrollo de su propia actividad misional, la Fundación Laboral de la Construcción tiene un impacto positivo de forma directa sobre las personas e instituciones a las que presta servicio y al mismo tiempo contribuye a la generación de una nueva cultura respecto a elementos clave (prevención, medioambiente, empleo...).

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

Establecer un sistema de medición del impacto bajo SROI (Análisis del retorno social de la inversión).

### **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 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.