

MEMORIA 2024

# Fundación Down Zaragoza,

*para la discapacidad psíquica*

Agosto 2024



## **Criterio 1. CONTENIDOS GENERALES**

### **C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN**

#### **ENFOQUES:**

Nacida como asociación integrada por un pequeño grupo de padres y madres en los primeros años ochenta, con el objetivo sustancial de ofrecer apoyo, en sociedad, a sus hijos e hijas y, en general, a las personas con síndrome de Down nació la ADA (Asociación Down Aragón) Tras una etapa cargada de esfuerzo y no pocas dificultades, en 1991 quedaba constituida en fundación, pasando a denominarse algunos años después (1998) *Fundación Down XXI* y, posteriormente, *Fundación Down Zaragoza para la discapacidad psíquica*, desde el año 2003. Una institución sin ánimo de lucro, abierta y solidaria, que como queda definido en sus estatutos estaba comprometida con “la asistencia y mejora de la calidad de vida de las personas con síndrome de Down o cualquier otra discapacidad psíquica, con necesidades de compensación psico-social, o cuando presenten otros factores de exclusión social, así como también con el apoyo a su entorno familiar, en colaboración con todo tipo de entidades públicas y privadas que persigan idénticos y análogos fines”.

Siendo pues la misión de Fundación Down Zaragoza optimizar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y la de sus familias –función que realiza mediante la atención directa de las personas, así como con la promoción de todo tipo de centros, estudios, servicios y actividades dirigidas a su integración en los ámbitos educativos, sociales y laborales, y el estímulo hacia la vida independiente–, a lo largo de los últimos años nuestra entidad, en un permanente proceso de adaptación y apertura, viene ofreciendo sus servicios y apoyos a todas aquellas personas que, desde su nacimiento y a lo largo de su vida, presentan discapacidad intelectual; retrasos madurativos y/o trastornos del desarrollo; o cualquier otro factor de exclusión social, asociado tanto en las personas con discapacidad intelectual como en sus familias.

Un proceso de adaptación y apertura, en tiempos siempre cambiantes, que en la actualidad se halla inspirado en los valores y principios que se derivan de la *Agenda 2030 y sus Objetivos para el Desarrollo Sostenible*, adoptada en la ONU el año 2015 en aras de una sociedad más justa, libre y ecológica, y comprometida con los objetivos de la *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006), cuya entrada en vigor el 3 de mayo de 2008 proclamaba y reivindicaba la consecución de una sociedad inclusiva en la que cada ser humano, desde su diversidad, forme parte por igual; protegiéndose y garantizándose con ello a las personas con discapacidad el pleno disfrute de los derechos humanos y la igualdad ante la ley.

Con convicción y honestidad Fundación Down realiza su actividad, en permanente coherencia con sus valores de compromiso, transparencia, innovación, transversalidad y constante espíritu de superación. Formando parte de la misma más de ochocientas cincuenta familias, en la actualidad Fundación Down ejerce su responsabilidad social corporativa haciendo patente su capacidad de gestión y con cerca de noventa profesionales, distribuidos y distribuidas en equipos de trabajo cualificados en distintas áreas y estructurados organizativamente en departamentos coordinados internamente y entre sí, que dan respuesta a las diferentes necesidades de la trayectoria vital de las personas que reciben sus servicios y apoyos. Su calidad y profesionalidad se encuentran acreditadas en la norma ISO 9001-2008 o en haber superado los 300 puntos en la evaluación modelo EFQM, al mismo tiempo que viene reflejada en la *Memoria Plan de Responsabilidad Social de Aragón 2019* que ahora se presenta. También integran la misma un nutrido grupo de voluntarios, que se forman al mismo tiempo que ofrecen un eficaz apoyo en las diferentes acciones que se llevan a cabo, haciendo gala de un inquebrantable compromiso solidario.

La promoción de la autonomía de las personas con discapacidad, optimizando sus capacidades hacia una vida independiente, y el convencimiento de una metodología de trabajo transversal y conjunto con los diferentes los agentes sociales, tanto desde lo público como de lo privado, son las bases en la que se asienta la estrategia de una fundación que aspira a obtener renovados logros y más eficaces resultados en favor de unas personas que, sin duda, deben ser reconocidas como ciudadanos de pleno derecho.

Una metodología, por otra parte, siempre encaminada a la obtención de unos estándares de calidad más ambiciosos, así como a la consolidación e implementación de buenas prácticas que repercutan favorablemente, tanto en los niveles de satisfacción de los diferentes agentes que conforman nuestra entidad como en la capacidad de respuesta y sensibilización de esta, dentro del contexto social – institucional, colectivo e individual– en el que se mueve en su permanente servicio a la sociedad. Siempre atenta, además, a los requerimientos y cambios de percepción que en la sociedad puedan suscitarse en torno a la discapacidad, como dispuesta a perseverar en el impulso de aquellos referentes culturales que contribuyan en la tarea común de seguir trabajando por una sociedad mejor y más justa.

Como presidente del Patronato de la Fundación Down Zaragoza y con la legitimidad que me concede la experiencia acumulada, tanto como padre de una persona con síndrome de Down como de patrono en ejercicio a lo largo de una ya dilatada etapa de mi vida, siempre guiada por mi compromiso con la misión y función de la fundación, no puedo menos que aplaudir con orgullo el esfuerzo organizativo y de actividad que esta ha desempeñado a lo largo de su trayectoria y lleva a cabo en la actualidad, en favor de las personas con discapacidad.

Enrique Solano Camón  
Presidente

### RESULTADOS:

Descripción de las principales líneas (desarrolladas en el pto C.1.7.) estratégicas de la Organización con respecto a la sostenibilidad.

Descripción de cómo se integra el Plan de RSC de la Organización en la Estrategia de la misma (en caso de que exista definido un Plan de RSC).

Mensaje máximo responsable	102-14
----------------------------	--------

Impactos, riesgos y oportunidades	102-15
-----------------------------------	--------

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados estratégicos.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Memoria medioambiental que tiene en cuenta las 3 R, desplegando acciones en todos nuestros centros en cuanto a los consumos y emisiones en agua, energía, papel y residuos. Contempla un acuerdo con un usuario dedicado a la chatarra que colabora en el reciclaje y depósito en punto limpio de residuos informáticos y metálicos. Hemos puesto en marcha un Huerto social en colaboración con una organización. Valoramos especialmente todos los aspectos en la compra y reforma de nuestros nuevos locales (residuos, sostenibilidad, materiales, energía).

- 1- Constitución de la Comisión de Igualdad de Fundación Down Zaragoza, aprobación del Plan de Igualdad (diciembre 2020)
2. Constitución de la Comisión de seguimiento de Discriminación y Acoso por razón de género. Elaboración del Plan . (diciembre 2020)
3. Formación de la Comisión de Igualdad en Igualdad (Qualitas), 2020 y 2021
4. Información y entrega del Plan de Igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras (2021)
5. Inclusión en el Plan de Igualdad de mejoras voluntarias de empresa para la conciliación familiar, personal y profesional

6. Inclusión en el Plan de Igualdad de esquema de complementos económicos voluntarios de empresa en las áreas de coordinación de centro , coordinación de proyecto y actividades puntuales especiales.

4. Plan de Voluntariado (2019): revisión en 2020 y 2021

5. Formación en Igualdad de los responsables de Voluntariado (2021) para ampliar a este colectivo

6. Comisión de Comunicación Interna: (boletín) y externa(web)

#### Objetivos

- Mejora de la comunicación interna y externa
- Ordenamiento del servidor interno
- Boletín interno de los usuarios de ocupacional
- Mejora de la web
- Posible contratación periodista
- Reuniones semanales por centros

3-Acuerdos con otras entidades para trabajar en Red (AFDA), Agencia colocación Atades, Calidad (Centros de Temprana)

7. Revisión de la encuesta de satisfacción para sensibilizaciones que han trabajado en temprana para que la conozcamos a nivel general en la entidad. La pasan cuando una familia llega, al hacer informe semestral y desvinculación.

8. Inclusión de nuevas tecnologías, alternando trabajo presencial y telemático

Compra y cesión de tablets y ordenadores a familias

Adecuación de apps y configuración de programas (ambos, derivados de la brecha digital descubierta en un 60% de las familias)

Sesiones directas individuales y grupales con los niños a través de videoconferencias de Whatsapp (por la facilidad de manejo del teléfono) y plataformas como Zoom

Incorporación de estas tecnologías tanto a la coordinación, asesoramiento y apoyo a familias como en la coordinación con agentes del medio escolar, sanitario y social

### 9. Nuevos productos y servicios desarrollados a lo largo de 2020 -2022

Estamos diseñando un AULA VIRTUAL, con la financiación de una empresa, de forma que vamos a poder desarrollar desde principios del año 2021 cursos dirigidos a todas las poblaciones: personas con discapacidad, sus familias, profesionales etc

10. Constitución de comisión de Prevención de Riesgos Laborales , 2022
11. Registro Plan de Igualdad con la firma de Comité de Empresa , 2023
12. Registro Protocolo Prevención de Acoso Sexual y por razón de género, 2023 (inscrito el día 01/08/2024)
13. Registro Protocolo Prevención de Acoso Sexual y por razón de género LGTBI, 31/04/2024
14. Aprobación patronato política de Fundación Down Zaragoza “Cuidown”, para el aseguramiento de la protección y buen trato a la infancia, dentro del Programa Caixa Proinfancia
15. Aprobación patronato entrada de Fundación Down Zaragoza, como miembro fundador, en la Comunidad Energética Oliver, impulsada por Ecodes y Bezindalla (20/12/2023)

## C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

### ENFOQUES:

En este apartado se aportará información que permite caracterizar la Organización como sus antecedentes o historia

### RESULTADOS:

	GRI
Nombre de la organización	102-1
Fundación Down Zaragoza, para la discapacidad intelectual	
Actividades, marcas, productos y servicios	102-2
Ubicación de la sede	102-3
Calle Lagos de Coronas, 30-34, local 50.011 Zaragoza	
Ubicación de las operaciones	102-4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Atención Temprana y Postemprana "Miralbueno": Calle Lagos de</li> </ul>	

<p>Coronas, 30-34 (atcoord-rrhh@downzaragoza.org)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Atención Temprana y Postemprana "Valdespartera": Calle Ciudadano Kane 7-9-11 (atcoord-tec@downzaragoza.org)</li> <li>• Centro Ocupacional Miralbueno: Calle Lagos de Coronas, 44-46 (ocupacional-coord@downzaragoza.-org)</li> <li>• Centro Ocupacional Oliver: Calle Muniesa, 5 (adultos4@downzaragoza.org)</li> <li>• Centro de Formación de Adultos, Empleo y Vida Independiente: Avda La Jota, 11 Esquina Balbino Orensanz</li> </ul> <p>- Empresa Simulada: talleres-adultos@downzaragoza.org</p> <p>- Formación y empleo: adultos-coord@downzaragoza.org</p> <p>- Vivienda: tiempolibre@downzaragoza.org</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Viviendas : en Oliver/Miralbueno, Parque Goya y Casco Viejo</li> <li>• Huerto Social: Huertos del Ebro</li> <li>• Centro de Tiempo Libre: tiempolibre1@downzaragoza.org</li> </ul>	
Propiedad y forma jurídica	102-5
Fundación	
Mercados servidos	102-6
<p><b>Sociales</b> Trabajo Social Servicio Jurídico Tramitación de becas para servicios: ACNEE, CaixaProinfancia, Addecco, otros Itinerarios personalizados de inserción Grupo "Padre a Padre" Programas de Innovación Social para la inclusión social de personas con discapacidad y sus familias Programas de Inclusión de Personas con Discapacidad</p> <p><b>Sanitarios</b> Programa preventivo de Salud Oftalmología</p> <p><b>Educativos/formativos</b> Formación Ocupacional Permanente: "empresa simulada" Centro de formación permanente homologado con Inaem Formación ocupacional con Inserta</p>	

<p>Laborales Empleo con Apoyo Prácticas formativas en empresas</p> <p><b>Accesibilidad</b> Asesoramiento a Centros escolares Asesoramiento a Empresas Asesoramiento a ludotecas, casas de juventud, asociaciones</p> <p><b>Rehabilitación/tratamiento</b> Atención Temprana (0-6 años): logopedia, psicomotricidad, psicoterapia, pedagogía, medicina rehabilitadora, medicina neuropediátrica Atención Postemprana (6-16 años): grupos de comunicación, habilidades sociales, conducta, desarrollo cognitivo Centro Ocupacional Grupos de juego infantil</p> <p><b>Ocio/deporte/turismo</b> Matronatación (0 años- 6) Natación iniciación- perfeccionamiento Grupos de ocio infantiles (6 años en adelante) Grupos de ocio adolescentes/ jóvenes y adultos Gestión voluntariado: captación, acogida, información, participación en la entidad Vacaciones para jóvenes Colonias urbanas (centros de día, verano y semana santa)</p> <p><b>Orientación jurídica</b> Específica discapacidad Laboral personas con discapacidad Orientación y asesoramiento familiar (testamentos, custodias, separaciones, patrimonio, etc)</p> <p><b>Vivienda/pisos tutelados</b> Piso de aprendizaje familiar vinculado a Centro Ocupacional Piso de aprendizaje 1 Piso de Emancipación Piso proyecto "Amigo"</p> <p><b>Otros....</b> Actividades de divulgación , sensibilización y difusión en colegios, empresas, sociedad Actividades de Voluntariado corporativo con empresas Participación en eventos sociales, deportivos, lúdicos Gestión de prácticas universitarias y ciclos formativos</p>		
Tamaño de la organización		
Mediana 900 familias	102-7	
Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de	102-9	



proveedores...)	
Proveedores locales	
Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe	
Puesta en marcha de dos centros en dos barrios distintos, para adultos La Jota, 44: Centro de formación (septiembre 2017).- Privado Muniesa, 5, Centro Ocupacional (septiembre 2017):- Mixto	
Puesta en marcha de la organización de un nuevo Centro de Atención Temprana Ciudadano Kane 7-11 (Valdespartera): Centro concertado, septiembre 2018	102-10
Alquiler social 2 viviendas al Ayuntamiento de Zaragoza, en junio 2018: puesta en marcha equipamiento septiembre 2018	
Principio de precaución (en el lanzamiento de nuevos productos como gestión del riesgo)	
Revisión constante de costes globales por programa y centro, para la sostenibilidad de los programas Revisión de cuotas de participantes Coordinación interna para la toma de decisiones conjunta de forma estratégica, dependiendo de valoraciones políticas, sociales, económica o	102-11
Principios o documentos externos que la organización respalde o este suscrita (Pacto Mundial)	102-12
Asociaciones pertenecientes y función que desempeña en dicha asociación o entidad	
CERMI Aragón: participamos en 3 Comisiones (Familias, Salud y Servicios Sociales), presidiendo 1 de ellas CERMI nacional: participamos en la Comisión de Derechos Sociales  <b>Miembro asociado y activo de:</b> Red Aragonesa de Voluntariado Asociación Nacional de Empleo con Apoyo Down España (Federación) Ebrópolis	102-13
Información sobre empleados y otros trabajadores:	102-8

CONTENIDO	Año 2021	Año 2022	Año 2023	GRI
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por sexo	80 media anual 7 Hombres indefinido 8 Hombres temporal 50 mujeres indefinido 27 mujeres temporal	Año 2022 84 media anual 7 Hombres indefinido 2 Hombres temporal 0 Hombres fijo-discontinuo 51 mujeres indefinido 11 mujeres temporal 7 mujeres fijo-discontinuo	86 media anual 7 Hombres indefinido 7 Hombres temporal 0 Hombres fijo-discontinuo 47 mujeres indefinido 17 mujeres temporal 4 mujeres fijo-discontinuo	102-8
nº total empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región	57 indefinidos 35 temporales	58 indefinidos 7 fijos discontinuos 13 temporales Zaragoza	54 indefinidos 4 fijos discontinuos 24 temporales Zaragoza	102-8
nº total empleados por tipo de contrato laboral (jornada completa/media) y por sexo	9 hombres TC 6 hombres TP 41 mujeres TC 36 mujeres TP	7 hombres TC 2 hombres TP 33 mujeres TC 36 mujeres TP	11 hombres TC 3 hombres TP 36 mujeres TC 32 mujeres TP	102-8
descripción de trabajadores no empleados (voluntarios, subcontratas...)	30-35 voluntarios 4 contratos servicios universitarios 5 contratos mercantiles	30-35 voluntarios 4 contratos servicios universitarios 3 contratos mercantiles	30-35 voluntarios 4 contratos servicios universitarios 3 contratos mercantiles	102-8

**ACCIONES:**

<b>2023</b>	Mujer	Hombre
incapacidad temporal	89	9
accidente de trabajo	2	0
otros (Huelga 8M)	17	0
<b>Contratos en suspensión</b>		
MATERNIDAD	8	0
CESION AL PADRE DEL PERMISO DE MATERNIDAD	0	0
PATERNIDAD	0	1
ADOPCION O ACOGIMIENTO	0	0
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	9	0
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJA/O	9	0
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	0	0
EXCEDENCIA FRACCIONADA POR CUIDADO DE HIJA/O O FAMILIAR	0	0
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	2	0
PERMISO POR ENFERMEDAD GRAVE,FALLECIMIENTO...	2	0
PERMISO SIN SUELDO POR CUIDADO DE FAMILIARES	1	0
<b>Contratos en activo</b>		
REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJA/O	1	0
REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES	1	0
REDUCCION DE JORNADA POR OTROS MOTIVOS	0	0
DISFRUTE POR LACTANCIA	7	1
HOSPITALIZACION DE FAMILIARES	6	1

Indicador	Año 2023	
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad		
Mujeres		8
Hombres		1
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad		
Mujeres		8
Hombres		1
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad		
	3 excedencias	
Mujeres	3 reincorporaciones	
	2 fin contrato	
Hombres	1 reincorporación	

% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes		96
Mujeres	47,92%	46
Hombres	3,13%	3
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral		82
Mujeres	2,44%	2
Hombres	0%	0
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo		82
Mujeres	100%	68
Hombres	100%	14
% de la plantilla que hace uso de las medidas de teletrabajo		82
Mujeres	45,12%	37
Hombres	4,88%	4

- 2021: Diseño de Plan de acogida, formación e integración de voluntariado
- 2023: Revisión y actualización de plan de Acogida y formación de Voluntariado

### • BUENAS PRÁCTICAS:

- Se fomenta la contratación de menores de 30 años

Composicion de la plantilla

total trabajadores activos + it		82
% mujeres	82,93%	68
% hombres	17,07%	14
% menos de 30	20,73%	17
% entre 30 y 50	62,20%	51
% mas de 50	17,07%	14
% otros grupos minoritarios		

### C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD

#### ENFOQUES:

Descripción de valores, principios, estándares y normas de conducta que la organización ha integrado de forma voluntaria y asumido con un compromiso estricto, así como la función que desempeñan los altos ejecutivos y el máximo órgano de gobierno en el desarrollo, la aprobación y la actualización de las declaraciones.

#### Nuestros Valores:

- Oportunidad
- Innovación
- Profesionalización
- Personalización
- Investigación
- Mejora Continua
- Interdisciplinariedad
- Trabajo Conjunto con y desde todos los sectores de la sociedad

#### RESULTADOS:

Misión, Visión, Valores	GRI 102-16
-------------------------	---------------

***Fundación Down Zaragoza somos una entidad sin ánimo de lucro dedicada a las personas con síndrome de Down, otras discapacidad intelectuales y/o dificultades de desarrollo.***

#### Nuestra Misión:

Optimizar la calidad de vida de las personas con otras discapacidad intelectual y/ u otras discapacidades, y de sus familias, a través de:

1. la **atención directa** a las personas,
2. impulsando la **investigación, estudios y actividades** y
3. **promoviendo servicios, centros e instituciones**, para alcanzar la integración de las personas en los ámbitos educativos, sociales y laborales, apoyando en todo este recorrido a las familias.

#### Nuestra visión:

Es el trabajo por la discapacidad **desde la propia sociedad**, implicando de forma interdisciplinar a los sectores sociales, privados e institucionales, en todos sus ámbitos: educativo, sanitario, social, deportivo, laboral, científicos, jurídicos y empresariales.

Estándares, normas, sellos, reconocimientos externos (ISOS, EFR, EFQM, RSA...)	102-16
--	--------

- ISO 9001-2015,  
25.06.2013, primera certificación trianual  
Recertificación 25/06/2022 hasta 24/06/2025  
Auditoría anual de 17/04/2024
- RSA 2017-2018-2019-2020-2021
- EFQM: 301 puntos (valoración externa mediante auditoría privada. realizada a título informativo)
- Memoria de sostenibilidad medioambiental (sin auditar)

Principios y normativa o códigos conductas éticas	102-16
---	--------

Auditoría contable externa ejercicios 2019-2024 sobre el resultado económico de excedentes y su destino.

A nivel entidad, este "código de conducta" se compone de Reglamentos de Régimen Interno por Centros, aprobados por Patronato y gobierno de Aragón, así como toda una serie de protocolos obre prevención de riesgos laborales, formación continuada, descripción de puesto de trabajo (tareas y competencias) y compromisos sobre protección de datos personales.

Aprobación patronato en junio 2023 de incorporación a Fundación Down Zaragoza el "Código Etico" de Down España. Publicado en la web de la entidad

Aprobación por parte del patronato, 20/12/2023, de la Política de "Cuidown", protocolo de Buenas Prácticas y prevención de la violencia hacia la infancia. Publicada en la web de la entidad

Aprobación por parte de la Comisión de Igualdad, y registro, de "Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de género" (2022). Publicado en la web de la entidad

Aprobación por parte de la Comisión de Igualdad (05/02/2024) , y registro (21/02/2024) , de "Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de género LGBTI

Formación y asesoramiento en pro de conductas éticas	102-17
--	--------

Sello RSA del IAF

Nos hemos formado en los cursos de IAF durante 2019 (y desde 2014), y a partir de aquí hemos formado una comisión de RSA en la fundación con gerencia y personas de tres

departamentos, para que la RSA sea una constante en nuestras observaciones y acciones como entidad.

3 Personas de la Comisión de Igualdad entidad se han formado en 2020 y otras 2 en el año 2023 en Planes de Igualdad, para trabajar transversalmente

3 Personas de la entidad se han formado en el desarrollo de Memorias Medioambientales, para trabajar transversalmente

3 Personas se han formado en Igualdad y Voluntariado

Patronato, gerencia y el equipo de dirección se han comprometido en la aprobación e implantación de los planes y las acciones.

5 personas forman parte del Comité de Empresa de la entidad desde 2022

2 personas del Comité de Empresa forman parte de la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales (2022)

La totalidad de la plantilla se ha formado en el año 2023 y 2024 en cursos organizados por MAZ de prevención de acoso laboral y por razón de género

La Coordinadora del Programa de Voluntariado se ha formado en 2024 en "Acreditación Europea de Competencias".

Procesos internos para denunciar conductas poco éticas	102-17
--	--------

- Están definidos en el Reglamento de Régimen interno de cada uno de nuestros centros
- La entidad dispone de protocolos publicados de Acoso Sexual y por cuestión de género en el trabajo, y también específico LGTBI, así como comisiones encargada de su seguimiento
- Canal Ético publicado en la web de Fundación Down Zaragoza
- 2024: Se ha ratificado el Código de Buenas Prácticas de Down España en el patronato de Fundación Down Zaragoza.

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora la ética y la integridad de la organización

- Canal Ético publicado en la web de Fundación Down Zaragoza
- 2024: Se ha ratificado el Código de Buenas Prácticas de Down España en el patronato de Fundación Down Zaragoza.
- Elaboración, publicación y formación de toda la plantilla en el protocolo "Cuidown" de buen trato a la infancia

- La entidad dispone de un Canal Etico publicado en su Web (año 2022), donde se pueden denunciar conductas poco éticas, desde cualquier observador (profesionales, colaboradores, voluntariado, personas en prácticas). Se ha difundido la existencia de este canal entre todos los interesados/as a través de mails directos, y también a través del Comité de Empresa

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para incrementar y mejorar las conductas éticas dentro de la organización y en la cadena de suministro.

- Reuniones de trabajo conjuntas patronato-gerencia- dirección de centros y equipos profesionales, para transmitir y alinear misión, visión y valores.
- Protocolos de prevención de acoso citados
- Cuidown
- Código Ético Down España

### C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

#### ENFOQUES:

Descripción de los órganos de Gobierno existentes en la Organización, así como su composición y funciones. Organigrama.

Descripción de los procesos de evaluación y retribución que aplican a los órganos de Gobierno

- 

#### RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen al Gobierno de la Organización, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Si se dispone de información de al menos los últimos tres años, aportarla justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos también.

CONTENIDOS	Año 2021	Año 2022	Año 2023	GRI
Estructura del Gobierno de la organización				102-18
Composición del Máximo Órgano de Gobierno y Presidente:				
ejecutivos y no ejecutivos	Presidente Tesorero Vicepresidenta 4 vocales Secretario no patrono Gerente invitada, con voz sin voto	Presidente Tesorero Vicepresidenta 4 vocales Secretario no patrono Gerente invitada, con voz sin voto	Presidente Tesorero Vicepresidenta 4 vocales Secretario no patrono Gerente invitada, con voz sin voto	102-22/23
antigüedad en el	4 años**	4 años**	4 años**	



ejercicio en el órgano de gobierno				
sexo	2 mujeres	2 mujeres	2 mujeres	
	5 hombres	5 hombres	5 hombres	

Composición de los Comités responsables	102-18
---	--------

\*\* El patronato renueva cada 4 años. 2 miembros tienen 4 años de antigüedad, 1 persona tiene 12 años de permanencia en el patronato; 3 personas al menos 18 años en distintos cargos y 2 más de 20 años.- Renovación producida 6 de julio de 2022

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora del Gobierno de la Organización.

- Se incluye en las Actas de Patronato el informe escrito y leído previamente de toda la actividad de representación mantenida por cada uno de los integrantes del órgano de gobierno
- Reuniones sectoriales entre Patronato y Gerencia con cada uno de los Centros (equipo de trabajo profesional), para compartir inquietudes, comunicar visión y misión y establecer planes de acción
- Reuniones de Patronato y Gerencia con el equipo de Directoras y profesionales Responsables de Áreas y Programas con el mismo fin
- Reuniones de trabajo operativo para dar respuesta a cuestiones inmediatas, compuestas por Presidente, Tesorero, Secretario y Gerente
- Participación conjunta de Presidente, Gerente y algunos miembros, especialmente Secretario y Tesorero en reuniones institucionales de interés e impacto sobre la acción presente y futura de la entidad, tanto Jornadas Informativas como reuniones de trabajo. Instituto Aragonés de Empleo, Instituto Aragonés de Servicios Sociales, Zaragoza Vivienda, Cámara de Comercio.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

### C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS

#### ENFOQUES:

Identificación de los grupos de interés de la Organización. Descripción de sistemáticas implantadas para la participación de los grupos de interés, así como las consecuencias / uso que se hace de los resultados / conclusiones obtenidas de dicha participación

## RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen a la participación de los grupos de interés, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Si se dispone de información de al menos los últimos tres años, aportarla justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos también.

CONTENIDOS	GRI
Lista de GI con los que está implicado la organización	102-40
<p>Personas con discapacidad intelectual</p> <p>Familias de personas con discapacidad intelectual</p> <p>Federaciones y Coordinadoras de entidades para la discapacidad (CERMI, Down España, Asociación Española de Empleo con Apoyo)</p> <p>Instituto Aragonés de Servicios Sociales</p> <p>- Áreas de Atención Temprana, Centros Ocupacionales, Concertación de Plazas, Dependencia, Centros</p> <p>Instituto Aragonés de Empleo</p> <p>Instituto Aragonés de la Juventud</p> <p>Zaragoza Vivienda</p> <p>Ayuntamiento de Zaragoza: Áreas de Juventud y Acción Social</p> <p>Zaragoza Dinámica</p> <p>Universidad de Zaragoza, Uned , Universidad de la Rioja, Universidad Madrid. Prácticas estudiantes</p> <p>Ciclos Formativos Profesionales: Prácticas estudiantes</p> <p>Red pública y privada de guarderías, centros de E.Primaria y E. Secundaria</p> <p>Hospitales de Zaragoza, públicos y privados</p> <p>Centros de Salud de Zaragoza</p> <p>Oficinas de Empleo de Zaragoza</p> <p>Red centros gestores de Atención Temprana en Aragón</p> <p>Empresas con sede en Zaragoza</p> <p>Asociaciones de Vecinos de los barrios donde estamos instalados</p> <p>Coordinadoras de Infancia de los barrios donde estamos instalados</p> <p>Juntas de Distrito Municipales</p> <p>Asociación Inserta Aragón (FSC_ ONCE)</p> <p>Fundación Adecco, Fundación Mapfre</p> <p>Fundaciones Bancarias: IberCaja, Caixa</p> <p>Otras entidades Bancarias. BBVA</p> <p>Grupos políticos</p> <p>Guarderías</p> <p>Institutos</p> <p>Centros de Tiempo Libre, Casas de Juventud,</p> <p>Casa de la Mujer</p> <p>Equipos Deportivos: Real Zaragoza</p> <p>Otras entidades sociales: Rey Ardid, Atades, DFA, Plena Inclusión</p> <p>Centros de recursos sociales y municipales de los barrios: Bibliotecas, centros de recursos comunitarios, centros culturales</p>	

nº total de empleados cubiertos por acuerdos de negociación colectiva	102-41
---	--------

La totalidad  
Comité de Empresa elegido en marzo de 2022

Definición del proceso para identificar los GI	102-42
--	--------

Instituciones, entidades, colectivos y profesionales que persigan idénticos o análogos fines que Fundación Down Zaragoza en la promoción de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y sus familias.

Enfoque para la participación de los GI	102-43
nº participantes: toda la entidad	
error muestral	

<p>Temas y preocupaciones claves</p> <p>Atención temprana</p> <p>Empleo</p> <p>Salud mental</p> <p>Vida independiente</p> <p>Escolarización</p> <p>Dependencia y promoción de la autonomía</p> <p>Derechos Sociales</p> <p>Salud y pediatría</p> <p>Sexualidad (como transversal a salud, vida independiente)</p> <p>Diferenciación de nuestra entidad en el conjunto total de la discapacidad + sostenibilidad de nuestros proyectos innovadores</p> <p><b><u>Información, formación fomento del sentido de pertenencia, parte de la entidad por parte de los nuevos profesionales y familias para hacer sostenible lo anterior.</u></b></p> <p><b>Aportaciones:</b></p> <p>Comunicación interna (entre todos los centros, qué hacemos entre nosotros)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de Whatsapp para temprana y postemprana</li> <li>- Panel/corcho de comunicación en la sala de profesionales de los centros de temprana y postemprana</li> <li>- Agenda semanal "Trello" (explorar como grupos de trabajo entre profesionales de departamentos)</li> <li>- Diseño e impulso de un Boletín interno para comunicar a profesionales las novedades</li> <li>- Comunicar internamente a los equipos (temprana, postemprana de ambos centros, adultos) a través de Bea y Javi a los compañeros para presentar lo</li> </ul>	102-44
---	--------

<p>que es la RSA</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinadoras de AT: quincenal, 2 horas</li> <li>- Coordinadoras Post: 1 hora quincena</li> <li>- Dirección: 2 horas mensual</li> <li>- Adultos (todos, con C.Ocupacional): 1 vez al año</li> </ul> <p>Comunicación externa: la web</p> <p>Conocer y rentabilizar lo que ya se hace en cada centro y en cada área o proyecto, para unificar, no duplicar, sumar, rentabilizar...</p>	
--	--

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la participación de los grupos de interés.

- Actividades de divulgación y sensibilización en centros escolares
- Asesoramiento a profesorado de centros educativos
- Participación en programas de Empleo con Apoyo y PIMEI del Instituto Aragonés de Empleo, propiciando información sobre la integración laboral de personas con discapacidad en empresas ordinarias
- Diseño y desarrollo de una Acción con Compromiso de Contratación Fundación Down Zaragoza- Fundación Sesé / Inaem
- Realización de la acción con SESE durante dos años consecutivos 2021 y 2022/2023/2024
- Realización conjunta F.Sesé/ Fundació Down Zaragoza del diseño de una especialidad formativa nueva para personas con discapacidad intelectual, inscrita en SEPE.
- Aprobación por parte de Inaem (julio 2021 y diciembre 2022) de un Taller de Empleo para Fundación Down Zaragoza: contratación de 8 trabajadores con discapacidad intelectual para la realización de servicios culturales a la comunidad, en museos y salas de exposiciones de Zaragoza gestionadas por entidades sin ánimo de lucro
- Coordinación con Universidad de Zaragoza, para el desarrollo de áreas formativas de "Campus de Oportunidades" \_ 2021 -2024
- Coordinación con Universidad de Zaragoza para el desarrollo de los programas "Campeones de la Alimentación" (Area de seguridad alimentaria) y "Radio" (Facultad de Filosofía y Letras) \_ 2021- 2024
- Colaboración en Liga de Debate LEDU, años 2023 y 2024 en colaboración con LIGA de Debate Universitario y las entidades Down Madrid, Granada, Valladolid y Galicia

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Sensibilizaciones en los colegios

- Charlas formativas para otras entidades que quieren hacer formación para que integren discapacidad
- Charlas y formación a voluntariado de nuestra entidad
- Tutorización de TGCs universidad, charlas, alumnos en prácticas de la universidad, institutos,
- Desde ocio y voluntariado, contactar con voluntariado de otras entidades para intercambiar formación, formas de organizarse, mejora de la calidad del voluntariado
- Incorporación de acciones de mejora para el voluntariado en el Plan de Igualdad

### C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

#### ENFOQUES:

Descripción del proceso que ha seguido la organización, los grupos de interés consultados y resultados obtenidos en el análisis para definir los contenidos del informe de sostenibilidad.

Por otro lado, también facilita información básica sobre el informe, índice de contenidos de la memoria, si va a ser verificada o no.

#### RESULTADOS:

CONTENIDOS	GRI
Entidades incluidas en los estados financieros consolidados (documentos públicos)	102-45
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federaciones y Coordinadoras de entidades para la discapacidad (CERMI, Down España, Asociación Española de Empleo con Apoyo)</li> <li>• Instituto Aragonés de Servicios Sociales</li> <li>• - Áreas de Atención Temprana, Centros Ocupacionales, Concertación de Plazas, Dependencia, Centros</li> <li>• Instituto Aragonés de Empleo</li> <li>• Instituto Aragonés de la Juventud</li> <li>• Zaragoza Vivienda</li> <li>• Ayuntamiento de Zaragoza: Áreas de Juventud y Acción Social</li> <li>• Zaragoza Dinámica</li> <li>• Universidad de Zaragoza, Uned , Universidad de la Rioja, Universidad Madrid. Prácticas estudiantes</li> <li>• Ciclos Formativos Profesionales: Prácticas estudiantes</li> <li>• Red pública y privada de guarderías, centros de E.Primaria y E. Secundaria</li> <li>• Hospitales de Zaragoza, públicos y privados</li> <li>• Centros de Salud de Zaragoza</li> <li>• Oficinas de Empleo de Zaragoza</li> <li>• Red centros gestores de Atención Temprana en Aragón</li> <li>• Empresas con sede en Zaragoza</li> <li>• Asociaciones de Vecinos de los barrios donde estamos instalados</li> <li>• Coordinadoras de Infancia de los barrios donde estamos instalados</li> </ul>	

- Juntas de Distrito Municipales
- Asociación Inserta Aragón (FSC\_ ONCE)
- Fundación Adecco
- Fundación Mapfre
- Fundaciones Bancarias: IberCaja, Caixa
- Otras entidades Bancarias. BBVA
- Fundación Sesé
- Fundación ONCE
- BBVA

Proceso para definir los temas materiales	102-46
---	--------

- Todos los definidos por los Estatutos de la Entidad

Lista de temas materiales y relevantes para la organización	102-47
---	--------

- Educación
- Salud
- Servicios Sociales
- Formación para el empleo
- Inserción laboral
- Ocio
- Deporte
- Vida Independiente
- Dependencia y promoción de la autonomía
- Derechos Sociales

Reexpresión de la información (con respecto a informes anteriores)	102-48
--	--------

Cambios significativos en el periodo de la memoria	102-49
--	--------

- 

Periodo objeto de la memoria	102-50/52
------------------------------	-----------

- 2020\_ primer semestre 2024

Fecha del último informe	102-51
--------------------------	--------

- Septiembre 2020

Punto de contacto para solución de cuestiones	102-53
---	--------

- 

Nivel de la memoria conforme al GRI	102-54
"Opción Esencial"	

"Referenciado GRI"	
--------------------	--

Índice de contenidos GRI	
--------------------------	--

	102-55
--	--------

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en el análisis de materialidad

- Concreción de diferentes fases de autonomía en torno a la Vida Independiente
- Convenio con Zaragoza Vivienda
- Constitución de una comisión de Salud con profesionales de diferentes áreas de la fundación
- Promoción de un programa de Salud Mental con población adulta, en colaboración con la asociación AFDA
- Apertura de un nuevo centro de Atención Temprana, en colaboración con el IASS
- Puesta en marcha de dos locales para Adultos, de Formación y empleo el primero, y ampliación de Centro ocupacional el segundo, mediante cesión del gobierno de Aragón.
- Participación en Comisiones Sectoriales de CERMI: Educación y cultura, Atención Temprana (2019), Familias, Salud, Servicios Sociales \_ Nacionales: Temprana, DDSS
- Participación de 15 profesionales y 2 patronos de Fundación Down en Comisiones CERMI: C. Mujer, Tiempo Libre, Empleo y Formación, Envejecimiento Activo, Imagen social de la discapacidad, Salud y espacio sociosanitario, Contratación, Familias, así como dos patronos, en las comisiones de Estudio y Reflexión y Accesibilidad
- Participaciones en 3 Comisiones Nacionales de Down España: Empleo, Temprana y Vida Independiente
- Firma 2 contratos alquiler social con Zaragoza vivienda para proyecto Autonomía
- Se ha creado una comisión TEA Temprana-Postemprana en FDown Zaragoza, con 2 tertulias mensuales
- En 2019 se han integrado 1 representante del patronato y gerencia en una nueva comisión de estudio del Colegio Notarial de Aragón.
- Formación de gerencia y presidencia de la entidad en cuestiones de Bioética, promovidas por el Departamento de Salud.
- Firma 2 contratos alquiler social con Zaragoza vivienda para proyecto Autonomía
- Incremento en 2 puestos de trabajo de personas con discapacidad intelectual (1 en Valdespartera, 1 en La Jota)\_ incremento reserva de cuota, 6,6%
- Se ha creado una comisión TEA Temprana-Postemprana en FDown Zaragoza, con 2 tertulias mensuales

- Auditorías anuales ISO 9001-2015 , alcance Centro de Formación ocupacional.
- Participación en Comisión de Vida Adulta y Envejecimiento activo de Down España (2022)

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, para implementar mejora en el proceso de análisis de materialidad, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Convenio de colaboración con la asociación de Salud Mental AFDA para elaborar diagnóstico de los adultos de nuestra entidad, colaborar en el diseño de un plan de salud mental y asesoramiento a profesionales de F. Down Zaragoza
- Incorporación de una persona para el proyecto 2019 junio/ diciembre para el diseño y lanzamiento de Plan de Voluntariado de la entidad, así como colaboración en el diseño y comunicación de los planes de medioambiente, igualdad, RSA
- Formación de la Comisión de RSA para el diagnóstico anual del estado de materialidad de la misma, definición de acciones anuales e implantación de la RSA.

### C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

#### ENFOQUES:

Explicación del enfoque de la RSC en la Organización, así como los documentos que soporten la misma (política de RSC, Plan, etc...)

Descripción de los compromisos y retos asumidos por la Organización, así como una rendición de cuentas del estado de cada uno de ellos.

- 

#### RESULTADOS:

Identifique los resultados que apliquen al Plan / Enfoque asumido por la Organización en el ámbito de la Responsabilidad Social, así como de otros indicadores que la Organización suscriba para medir su evolución.

Si se dispone de información de al menos los últimos tres años, aportarla justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos también.

- 

CONTENIDOS	Año 2021	Año 2022	Año 2023	GRI
Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	Elaboración de la Memoria	Elaboración de la Memoria	Elaboración de la Memoria	
Estado de situación de los compromisos	Consolidación de los compromisos históricos y elaboración de nuevos para 2023	Consolidación de los compromisos históricos y elaboración de nuevos para 2024	Consolidación de los compromisos históricos y elaboración de nuevos para 2025	



COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
Formación en RSA	Iniciado. 1 persona responsable	x
Constitución de una comisión de RSA en la entidad	constituida	x
Aprobación por parte del patronato de la memoria 2024 RSA	En proceso de información y valoración	x

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora del Plan de Responsabilidad Social.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

## Criterio 2. CLIENTES

### ENFOQUE GLOBAL

Indique y describa el enfoque global para la gestión del grupo de interés: Clientes. (G4-4, G4-8)

### COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO

CLIENTE	COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
USUARIOS	1. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE	1. Cada usuario del proyecto recibe 3.5	

<p>EMPRESA SIMULADA</p>	<p>NUESTROS USUARIOS A TRAVÉS DE TALLERES DE FORMACIÓN LABORAL</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. CREACIÓN NUEVOS PRODUCTOS DENTRO DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN</li> <li>3. PROCESOS DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS.</li> <li>4. POTENCIAR LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DE DIFERENTES RECURSOS.</li> <li>5. TALLER SEXUALIDAD PARA NUESTROS USUARIOS CON EL OBJETIVO DE FOMENTAR SU EDUCACIÓN SEXUAL.</li> <li>6. SERVICIO DE PSICOLOGÍA PARA NUESTROS USUARIOS</li> <li>7. CREACIÓN DE REDES</li> </ol>	<p>horas por semana de formación laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Creación de 4 productos nuevos. TOTE BAG, tablas decorativas, cremas de manos y velas</li> <li>3. 16 usuarios, 36 horas de prácticas por usuario en CEIP Compañía de María, diferentes puestos profesionales.</li> <li>4. Día del síndrome de Down 21 de participación en los actos. Reivindicación de Derechos, creación de productos reivindicativos</li> <li>5. Taller de sexualidad todos los usuarios e intervención individual. 6 sesiones grupales de dos horas para todos los usuarios del programa.</li> <li>6. 6 usuarios del proyecto reciben terapia psicológica periódicamente.</li> <li>7. Coordinación servicio de psicología externos, centros educativos, formación profesional, centros sociolaborales, universidad, centros de recursos.</li> </ol>	
<p>USUARIOS FORMACIÓN Y EMPLEO</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. GESTIÓN PIMEI-INAEM 2021 PARA 40 DE NUESTROS USUARIOS</li> <li>2. PROSPECCIÓN EN EMPRESAS CON EL OBJETIVO DE ENCONTRAR</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. CONSECUCCIÓN DEL LOS OBJETIVOS PLANTEADOS EN EL PROGRAMA. ACTUALMENTE EN DESARROLLO.</li> <li>2. 25 EMPRESAS PROSPECTADAS. ACTUALMENTE EN</li> </ol>	

	<p>PUESTOS DE TRABAJO PARA NUESTROS USUARIOS.</p> <p>3. PROVEER DE CURSOS DE FORMACIÓN A NUESTROS USUARIOS (INAEM-FSCINSERTA) EN DIFERENTES CREACIÓN DE REDES</p>	<p>DESARROLLO.</p> <p>3. Formación para nuestros usuarios en diferentes perfiles y áreas formativas con el objetivo de fomentar la empleabilidad de nuestros usuarios desatancando la transversalidad de las mismas. CATALOGO FORMATIVO. 900 HORAS FORMATIVAS</p> <p>4. COORDINACIÓN DE AGENCIAS DE COLOCACIÓN ENTIDADES SOCIALES LOCALES</p> <p>5. COORDINACIÓN ENTIDADES SOCIALES OTRAS CC.AA. Agencia de colocación de ATADES, DFA, OZANAM, REY ARDID.</p> <p>6. COORDINACIÓN REDES NACIONALES DE EMPLEO. DOWN ESPAÑA Y EMPLEO CON APOYO</p> <p>7. COORDINACIÓN CON UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA</p> <p>8. COORDINACIÓN CON ADMINISTRACIÓN. INAEM IASS.</p>	
<p>USUARIOS</p> <p>CENTRO OCUPACIONAL</p>	<p>1. PROGRAMA DE DETERIORO COGNITIVO.</p> <p>2. POTENCIAR EL DESARROLLO ARTÍSTICO, FISICO.</p>	<p>1. Programa de estimulación cognitiva NeuronUP</p> <p>- Screening de valoración Neuropsicológica de Fundación Aura.</p>	

	<p>3. POTENCIAR SENTIDO MEDIOAMBIENTAL, ENTORNO SOSTENIBLE Y SALUDABLE.</p> <p>4. CREACIÓN DE REDES</p>	<p>participación 26 usuarios</p> <p>- Servicio psicología en el que participan 4 usuarios.</p> <p>2. Taller artístico con Pares Sueltos, danza integrativa, deporte activo y otros talleres.</p> <p>3. Huerto Social, dos grupos semanalmente acuden al huerto.</p> <p>4. Coordinación entidades sociales locales</p> <p>5. Coordinación entidades sociales otras cc.aa.</p> <p>6. Coordinación redes nacionales.</p> <p>7. Coordinación con universidad de Zaragoza</p> <p>8. Coordinación con administración.</p>	
<p>USUARIOS</p> <p>VIVIENDA</p>	<p>1. PUESTA EN MARCHA PISO DE SAN BLAS</p> <p>2. PUESTA EN MARCHA PISO DE PARQUE GOYA</p> <p>3. PRIMEROS PASOS PROYECTO AMIGO</p> <p>4. CREACIÓN DE REDES</p>	<p>1. Dotación de recursos del piso y puesta en marcha con dos usuarios en riesgo de exclusión para su uso y disfrute de 2 años con apoyos semanales por parte de los profesionales.</p> <p>2. Dotación de recursos del piso y puesta en marcha como piso de aprendizaje. 9 usuarios</p>	

		<p>participan en diferentes experiencias de aprendizaje.</p> <p>3. Se dan pasos para dar a conocer el proyecto con el objetivo de una puesta en marcha a corto plazo. Se entrevista a 6 posibles amigos. Actualmente en desarrollo.</p> <p>4. Coordinación con otras entidades locales.</p> <p>Coordinación con gobierno local y autonómico.</p> <p>Coordinación con Universidad de Zaragoza.</p> <p>Coordinación con redes nacionales de vivienda.</p>	
--	--	---	--

	COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
VOLUNTARIADO	DERECHOS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información de los derechos y deberes a todo el voluntariado desde el comienzo</li> <li>2. Proveer y facilitar derechos y deberes del voluntariado, mediante alguna herramienta interna</li> <li>3. Apertura de canales de comunicación interna diseñados para mejorar en la medida de lo posible la situación del voluntariado</li> <li>4. Realización de encuestas evaluativas tras cada actividad realizada para el voluntariado, para extraer un feedback crítico (1 por</li> </ol>	<p><b>1</b></p> <p><b>3</b></p> <p><b>4</b></p> <p><b>5</b></p> <p><b>6</b></p>

		<p>actividad)</p> <p>5. Encuesta de evaluación al final del curso para valorar el servicio</p> <p>6. Realización de formaciones referentes al conocimiento y prácticas básicas dentro de la actividad como voluntario/a</p>	
	CURRÍCULO	<p>1. Realización de al menos 1 formación de temática/materia externa a la actividad directa en las actividades del voluntariado (aunque pueda tener alguna relación)</p> <p>2. Información acerca del VOL+ y la acreditación de competencias de forma oficial</p> <p>3. Participación de al menos 1 voluntario por curso a la acreditación del VOL+ <i>(requiere un mínimo de años de actividad, por lo que podría darse el caso de que no se pueda cumplir todos los años)</i></p> <p>4. La actualización de la comisión y la implantación de medidas que permitan darle al voluntariado mayor opción de participación y experiencias</p>	<p><b>1</b></p> <p><b>3</b></p>
	MOTIVACIÓN	<p>1. Comunicación que favorezca el feedback, la inclusión y el enfrentamiento de estereotipos</p> <p>2. La organización de quedadas de carácter no “laboral” con motivo de generar confianza y razón de equipo entre el voluntariado <i>(Posible organización de la comisión)</i></p> <p>3. Realización de concursos o entrega de detalles-regalos de agradecimientos a todo el voluntariado de forma irregular para evitar la idea de “recompensa” o “remuneración material”</p> <p>4. La realización de convivencias</p>	<p><b>1</b></p> <p><b>2</b></p> <p><b>3</b></p> <p><b>4</b></p>

		con carácter regular que permita al equipo convivir y compartir experiencias de una forma más cotidiana, dando paso a posibles formaciones y actividades con un trato más informal	
--	--	--	--

SERVICIO	CLIENTE	COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FIN
CU RSO 201 8/2 019				
ATENCIÓN TE MP RA NA.	8. IASS	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Minimizar a un mes el plazo de acogida.</li> <li>2. Conocer la satisfacción inicial del usuario.</li> <li>3. Información proceso mediante anexo IV en plazo</li> <li>4. Proponer intervención próxima periodo, en el</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Coordinación adecuada entre centro y usuario, para la realización de la primera entrevista de acogida, en el plazo máximo de un mes.</li> <li>9. Propuesta de encuestas de satisfacción del primer macro proceso de acogida con el mayor grado de puntuación del cliente.</li> <li>10. Envío de los anexos de información de proceso dentro del plazo establecido por el IASS.</li> <li>11. Se propone que dentro del informe correspondiente por periodo, se incluyan los cambios de intervención.</li> </ol>	

		<p>anexo IV.</p> <p>5. Cierre del caso en el aplicativo (baja)</p> <p>6. Satisfacción global del usuario</p>	<p>12. Realización el cierre del caso en el aplicativo antes de la finalización en el programa.</p> <p>13. Realización del máximo número de encuestas sobre el tratamiento, con el envío de los resultados al lass.</p>
	9. USUARIOS	<p>1. Compatibilizar la intervención con su disponibilidad horaria.</p> <p>2. Conocer y entender el plan de intervención individualizado.</p> <p>3. Potenciar la claridad de la información recibida por los usuarios.</p> <p>4. Ajustar horarios e intervenciones a las necesidades que puedan surgir.</p> <p>5. Realizar informe claro de finalización.</p> <p>6. Proponer propuesta</p>	<p>1. Posibilitar la máxima flexibilidad con los horarios de las intervenciones ofrecidos a los usuarios.</p> <p>2. Coordinación con las familias, para la explicación del plan de intervención individualizada, donde se presentan los objetivos de la intervención.</p> <p>3. Facilitación de la información ofrecida a las familias, para su clara recepción.</p> <p>4. Nuevas propuestas por parte de las profesionales, a medida que la intervención avanza a los usuarios.</p> <p>5. Al realizar una baja en el programa, facilitar un informe claro con la información más</p>



		conforma a las necesidades actuales del usuario.	relevante de la intervención.	
			6. Se debe de encaminar para facilitar la finalización y continuidad de la evolución del usuario.	

## NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

### C.2.1. SATISFACCIÓN DE CLIENTE

#### ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para conocer la satisfacción de los clientes e identificar las mejoras de servicio.

- 

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la satisfacción de los principales segmentos de clientes. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

- 

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes				
% de insatisfacción global y por atributo valorado	0,2%	0,2%		GRI 418
Satisfacción media	4,5 sobre 5	4,6 sobre 5		
Error muestral				

Incluir datos de encuestas de satisfacción de otros centros

#### Objetivos 2024

- encuestas satisfacción empresas, colegios
- instituciones

### ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de los mecanismos y procesos para conocer la satisfacción de sus clientes.

Dependiendo de programas, la evaluación está más o menos sistematizada con usuarios (personas con discapacidad y con sus familias)

En unos, se realiza a través de encuesta anónima, anual. Otras, cada vez que termina el curso de formación en cuestión.

En otras ocasiones, las entrevistas estructuradas con las familias, anuales o semestrales, cumplen este propósito.

Con clientes externos, también se produce de formas variables: en unos casos, emiten directamente una evaluación puntuada y pública; en otros, lo realizamos participando de la forma que nos exige su propio sistema de calidad; en otros, a través de entrevistas periódicas con sus responsables.

Recogida de información de la satisfacción de familias mediante encuestas.

Las encuestas de los financiadores que los usuarios completan sobre nuestros servicios Tienen habitualmente con puntuaciones entorno a un 95% del total

En cuanto a la evaluación de Clientes externos (financiadores de nuestros servicios, o quienes nos contratan para desarrollarlos):

Estamos en esta fase de diseño de instrumentos.

Fuera de estos registros, la medición viene dada a través de la relación personal, entrevistas.

- encuesta de satisfacción existentes:

temprana del iass + temprana (acogida/intervención al año/ salida. desvinculación alta por mejoría o por edad

- Postemprana: 1 al finalizar el curso escolar

- Encuestas finales al usuario en pimei, formación

- Encuestas a usuario y familia en vivienda y en empresa simulada

- Grupos/tertulias TEA:

- Centro ocupacional

- encuestas finales experiencias vivienda

- Encuestas a voluntariado en cada formación (no tienen en acogida ni desvinculación)

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas mecanismos y procesos para conocer la satisfacción de sus clientes, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Encuestas externas, emitidas por el propio Gobierno de Aragón dentro de servicios concertados
- Encuestas externas, emitidas por los financiadores de los cursos que nos contratan

- Reuniones informales con familias
- Focus Group con familias para temas concretos

- cómputo de comentarios en red social

- Medición del impacto y retorno de la satisfacción usuarios: número de acciones de retorno por parte de los padres: subvenciones, aportaciones económicas, puestos de trabajo posibles

- número de personas que vienen boca a boca

### C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

#### ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y mercado.

Indique si la organización comercializa productos para colectivos específicos.

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación. Los mecanismos de detección de mejora vienen dados por la escucha constante a clientes en todos sus niveles y el estudio de nuestras posibilidades de desarrollo de nuevos servicios que satisfagan estas demandas o bien, de canales de coordinación externa para buscar alianzas estratégicas con lo que realizarlos.

#### Canales:

- Encuestas
- Demandas expresas de los clientes
- Reuniones
- Focus Group

TECNOLÓGICO: puesta en marcha de herramientas y acciones que mejoren la calidad de nuestro servicio en diferentes áreas: clientes y profesionales. (teléfono, centralita, fichaje de personal, ordenación del servidor, otra mejora son las agencias de usuario.

Diseño e implantación de un Aula Virtual en el Departamento de Adultos

Diseño e implantación de cursos de formación virtual para adultos

Implementación de sistemas de videoconferencia

Implementación de sistemas de comunicación vía teléfono y Whatsapp para nuevos usos

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la innovación en los productos y servicios. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
Nº de productos/ servicios nuevos puestos en el mercado	1	1	0	
% de productos / servicios revisados / evaluados	2	2	0	GRI 416

### ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus productos y servicios con las expectativas y necesidades de sus clientes y mercado.

- 

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para la revisión y mejora de los productos y servicios, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Aula Virtual para la formación de personas adultas con discapacidad intelectual
- Incorporación de metodologías on line, videoconferencias para reuniones de trabajo, teletrabajo y para desarrollo de actividades con personas con discapacidad y sus familias.

## C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

### ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para la comercialización, distribución de los productos / servicios y el servicio postventa ofrecido a sus clientes.

### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la calidad del servicio prestado a sus clientes. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos.

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
Nº de reclamaciones atendidas	5	6	3	GRI 417
% de reclamaciones resueltas	100%			

A favor del cliente	3	3	2	GRI 417
Por tipo de reclamación				GRI 417
Importe de multas	0	0	0	GRI 417

### ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la puesta en el mercado de los productos o servicios y de su servicio postventa.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en la puesta en el mercado de los productos y de su servicio postventa, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- HOJAS DE RECLAMACIÓN CUANDO SE PRODUCE UNA SITUACIÓN DETERMINADA. PÚBLICA EXPUESTA A LOS CLIENTES.
- REGLAMENTOS DE RÉGIMEN INTERNO PARA EXPONER UNA RECLAMACIÓN.
- HOJAS DE RECLAMACIONES ESPECÍFICAS IASS. GOBIERNO DE ARAGON.

## C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

### ENFOQUES:

Indique los procesos y/o proyectos implantados en la Organización para asegurar y facilitar información transparente sobre los productos y servicios.

- Web, Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter
- Comunicaciones mediante circulares a los equipos profesionales de la entidad
- Trípticos, reglamentos de régimen interno, memorias económicas y de actividad, redes sociales, entrevistas personales con familias y profesionales, carpetas y cartas de materiales entregadas en centros colaboradores

### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la transparencia en la información. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos.

### ACCIONES:

Indique las acciones impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la información proporcionada sobre los productos y/o servicios comercializados.

- Informes de evaluación de los programas enviados por correo electrónico a las familias y colaboradores
- Informes económicos a familias, cuando son solicitados

- Información económica y de gestión, al participar en auditorías externas : obligatoria de Protección de Datos, las realizadas por auditores de todos los programas financiados con Fondo Social Europeo; cuando somos seleccionados en la auditoria al Instituto Aragonés de Servicios sociales por parte del Tribunal de Cuentas de Aragón
- actualización diaria en Redes Sociales (Facebook, Twiter), de nuestros propios servicios
- Información verbal directa y por correo electrónico y trípticos o cartas en papel, por parte de los profesionales, a los interesados en actividades
- Auditoría externa años 2019- 2024 , Memorias económicas y descriptivas, firmadas y depositadas en Registro Mercantil y en Protectorado: se remiten, completas, a las administradores y financiadores

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para garantizar la transparencia de la información proporcionada sobre los productos y/o servicios comercializados, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Todos los miembros de la entidad \_ patronato, familias, profesionales\_ participan en actividades de divulgación de las actividades de la entidad, facilitando información sobre la misma en los foros en los que participan
- Se informa del desarrollo de la actividad de la entidad a través de redes sociales
- La gestión laboral, fiscal y contable se encuentra externalizada en una gestoría, de la que tienen contacto todos los profesionales de la entidad, patronato e instituciones y empresas colaboradoras, por lo que cualquier persona interesada puede solicitar información directa del estado de cuentas y/o del estado de su contrato.

## Criterio 3. PERSONAS

### ENFOQUE GLOBAL

Indíquenos los Enfoques globales adoptados en relación con la gestión de las personas y que son el marco de referencia para los compromisos específicos asumidos en cada apartado; igualdad de oportunidades y no discriminación, fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la formación, y fomento de la empleabilidad y aseguramiento de la Seguridad y salud.

- Se evalúa de forma periódica : análisis de competencias profesionales, individual, 1 vez al año o bianual, con trabajadores/as
- Se promociona internamente a los trabajadores/as con responsabilidades en grupos de dirección a través de hojas de encargo anuales.

- Comisión de Igualdad : constituida en 2020. Nueva constitución en 2022 con representantes del Comité de Empresa, elegido en 2022 y con continuidad en 2024
- Plan de Igualdad de Fundación Down Zaragoza: aprobado en diciembre 2020. Remitido a Registro de Convenios. Revisión del Plan de Igualdad y nuevo registro en la Subdirección de Trabajo en 2023 para los ejercicios 2023- 2027. Resolución de registro 12712/2023
- Protocolo de prevención de discriminación y acoso por sexo y razón de género: aprobado en diciembre 2020 y aportado a Registro de Centros. Nueva revisión y registro en la Subdirección de Trabajo en 2023. Resolución de registro 01/08/2024
- Comisión de Prevención de discriminación y acoso por sexo y razón de género: constituida en diciembre 2020. Nueva revisión y registro en la Subdirección de Trabajo en 2023.
- El Plan de Igualdad contiene la estructura retributiva voluntaria (complementos económicos) para las figuras de coordinación de centro y proyecto, así como otros puntuales específicos de acciones.
- El Plan de Igualdad contiene medidas de conciliación personal, familiar y profesional voluntarias aportadas por Fundación Down Zaragoza
- Detección de las necesidades formativas: Se realiza a través de diferentes canales: plan de formación según plan de prevención de riesgos laborales; desde las reuniones de competencias (trabajadores y voluntarios) y desde propuestas externas de la administración, plataformas, etc, dependiendo de los planes desarrollados teniendo en cuenta los contextos.
- Protocolo de prevención de discriminación y acoso por sexo y razón de género específico LGTBI : aprobado en febrero 2024 y aportado a Registro de Centros. Resolución protocolo 08/04/2024
- Comisión de Prevención de discriminación y acoso por sexo y razón de género LGTBI: constituida en diciembre febrero 2024.
- Comisión de seguimiento de Protocolo de Buenas Prácticas y prevención de la violencia hacia la infancia, constituida diciembre 2023. Política de prevención de la violencia hacia la infancia, aprobado en patronato diciembre 2023.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
En 2019 una persona de la entidad ha adquirido la responsabilidad del área de Formación.	Ha elaborado una encuesta para todos los trabajadores, obteniendo resultados de intereses y necesidades	Diagnóstico, si

Formación de 3 personas de distintos programas en Planes de Igualdad	<b>Realizado</b>	si
Planes de Igualdad para su aprobación	<b>Realizado</b>	
Constitución de una comisión para el seguimiento de los planes de igualdad	<b>Realizado</b>	si
Constitución de una comisión de seguimiento de la prevención de acoso y discriminación sexual y por razón de género	<b>Realizado</b>	si
Elaboración de Plan de prevención de acoso y discriminación sexual y por razón de género	<b>Realizado</b>	si
Evaluación anual de competencias profesionales y planes de carrera individuales	<b>Dinámico según plazos de convenio</b>	
Adaptación de funciones, tareas y/o puestos de trabajo en función de situaciones personales y familiares: - por estudios -compatibilidad otros trabajos - conciliación familiar hijos/padres mayores - excedencias por estudios, cuidado de hijos y otros - bolsa de horas para compensar con días de vacaciones y asuntos propios	<b>Dinámico</b>	

## **NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS**

- Diseño de un Plan de Formación anual
- Elaboración de un Plan de Igualdad según los Modelos Oficiales, y aprobado por el Patronato de la entidad y El Comité de Empresa elegido en 2022



### C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a incrementar y conocer el grado de satisfacción de las personas.

- Encuesta de clima social y aspectos psicosociales, realizada y evaluada externamente por el servicio de Prevención de MAZ
- REVISIÓN, VINCULACIÓN DE INDICADORES DE RENDIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO + COMPETENCIAS + COMPLEMENTOS SALARIALES DE LA PROPIA FUNDACIÓN.

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la satisfacción de las personas. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2020	Año 2021	Año 2023	Indicador G4 asociado
% de personas de plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	25	Julio 21, encuesta psicosocial: 51	No realizado	

El estudio se ha efectuado en 7 grupos de evaluación que son los que figuran a continuación:

ADMINISTRACIÓN	3 de 4 personas participan:	75%
LIMPIEZA	1 de 4 personas participan:	25%
CONDUCTORES	1 de 2	50%
DIRECTORAS/COORDINADORAS/GERENCIA	7 de 12	58,3%
ATENCIÓN TEMPRANA Y POST TEMPRANA (CENTRO LAGOS DE CORONAS)	15 de 26	57,6%
ATENCIÓN TEMPRANA Y POST TEMPRANA (CENTRO CIUDADANO KANE)	15 de 23	65,2%
ADULTOS Y CENTRO OCUPACIONAL (LA JOTA/ MUNIESA/ LAGOS DE CORONAS)	9 de 7	128,5%

#### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora de sus resultados en la satisfacción de las personas

- Readecuación de espacios y funciones, para la mejora del desempeño profesional
- Teletrabajo de mutuo acuerdo (hasta el 30% de la jornada)

- Propuesta de medidas de mejora de los ítems críticos resultado de la encuesta de satisfacción psicosocial, elaboradas conjuntamente gerencia/dirección/coordiación de cada centro.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para incrementar la satisfacción de las personas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

## B.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a gestionar la Igualdad de oportunidades y la No discriminación de las personas.

- 

### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida la Igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

- 

Indicador	Año 2020	Año 2021	2022	2023	Indicador G4 asociado
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización					GRI 405
% Hombres	41,66%	41,66%	41,66%	41,66%	
% Mujeres	58,34%	58,34%	58,34%	58,34%	
% menos de 30	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	33,33%	33,33%	33,33%	33,33%	
% más de 50	66,67%	66,67%	66,67%	66,67%	
% otros grupos minoritarios					
Composición de la plantilla					GRI 405
% Hombres	12,70%	10,66%	11,54%	17,07%	
% Mujeres	87,21%	89,33%	88,46%	82,93%	
% menos de 30	32,56%	29,33%	16,67%	20,73%	
% entre 30 y 50	59,3%	62,53%	71,79%	62,20%	
% más de 50	8,14%	8,14%	11,54%	17,07%	
% otros grupos minoritarios					
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base.					GRI 405

Indicador	Año 2020	Año 2021	2022	2023	Indicador G4 asociado
Toda la plantilla (media anual)	73	75	65	82	
Desglose por categorías. Altos directivos: <i>no existen altos directivos en la entidad: Anotamos aquí mandos intermedios superiores, con funciones de gerencia y dirección</i>	5	5	5	5	
Mandos intermedios	8	8	8	8	
Técnicos	73 plantilla 4 contrato de servicios	59 3 contrato servicios	44 + 2 contratos de servicios	61 + 4 contratos de servicios	
Administración	5	5	3	2	
Personal base	4	6	5	6	
Relación entre la retribución media de las Hombres y el salario base.					
Toda la plantilla	9	8	13	14	
Desglose por categorías. Altos directivos	0	0	0	0	
Mandos intermedios	0	0	0	0	
Técnicos	5 1 contrato servicios	5	4 + 1 contrato servicios	7 + 1 contrato de servicios	
Administración	4	1	1	0	
Personal base	0	2	8	7	

\*\* Incluye en 2023 trabajadores\_ alumnos (H) contratados mediante Taller de Empleo\_ Inaem\_ Gobierno de Aragón

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora de su gestión de la Igualdad de oportunidades y no discriminación

- Observancia en la incorporación laboral de hombres en la entidad

- la retribución es la misma para toda la plantilla, diferenciada por responsabilidades y no por sextos

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la Igualdad de oportunidades y no discriminación, que puedan ser replicadas en otras empresas.

### C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminados a fomentar y propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- 

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su impulso a conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2023	
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad		
Mujeres		8
Hombres		1
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad		
Mujeres		8
Hombres		1
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad		
	3 excedencias	
Mujeres	3 reincorporaciones	
	2 fin contrato	
Hombres	1 reincorporación	

% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes		96
Mujeres	47,92%	46
Hombres	3,13%	3
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral		82
Mujeres	2,44%	2
Hombres	0%	0

% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo		82
Mujeres	100%	68
Hombres	100%	14
% de la plantilla que hace uso de las medidas de teletrabajo		82
Mujeres	45,12%	37
Hombres	4,88%	4

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	9	2	8	
Hombres	0	0	1	
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	9	9	8	
Hombres	Ninguno lo ha solicitado	0	1	
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.				
Mujeres	4 excedencias 2 reincorporaciones 1 maternidad (2020) + 4 maternidades	0	3 excedencias 3 reincorporaciones 2 fin de contrato	
Hombres	0	0	1 reincorporación	
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.				
Mujeres	6	23	46	
Hombres	0	0	3	
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.				
Mujeres	3	4	2	
Hombres	0	0	0	
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.				
Mujeres	100%	100%	100% (68)	
Hombres	100%	100%	100% (14)	
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.				
Mujeres	47	44	37	
Hombres	6	1	4	

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a fomentar y propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Introducción de Teletrabajo voluntario por parte de empresa y trabajadores en todos los puestos posibles (excepto limpieza, comedor, conductores), en un máximo de 30% de la jornada efectiva.

### **BUENAS PRÁCTICAS:**

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- 

## **C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD**

### **ENFOQUES DE GESTIÓN:**

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la formación y fomentar la empleabilidad de su plantilla.

Plan de formación anual comunicado al Comité de Empresa

### **RESULTADOS:**

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su gestión de la formación y fomento la empleabilidad de su plantilla. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

**2023**

Nº horas formación impartidas	Mujeres	Hombres	Total
2023	1169,5	182	1351,5
Nº de cursos impartidos	Mujeres	Hombres	Total
2023	188	20	208
Cursos formativos por tipología (últimos 3 años)			
Tipología	Mujeres	Hombres	Total
ONLINE	365	57	422
PRESENCIAL	174	19	193
MIXTA	0	0	0
FORMACION INTERNA	408	60	468
FORMACION EXTERNA	131	16	147

Tipo de acciones formativas en los tres últimos años 2021-2023			
	MUJERES	HOMBRES	Total
CURSOS TECNICOS VINCULADOS AL PUESTO	189	23	212
CURSOS PARA PROMOCION PROFESIONAL	0	0	0
OFIMATICA	0	0	0
IDIOMAS	0	0	0
PREVENCION	289	51	340
PROTECCION DE DATOS	48	1	49
CONCILIACION E IGUALDAD	0	0	0
OTROS.JORNADAS CONVIVENCIAS E INTERCAMBIO PROFESIONAL	14	1	15

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de su plantilla.

- Cada trabajador tiene derecho a 25 horas de formación al año dentro de su puesto de trabajo, según el convenio al que estamos adscritos o 75 trianuales, para el periodo 2022-2024
- Formación: Se contabilizan usos u no usuarios

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de formación y fomentar la empleabilidad de la plantilla, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Cada persona y equipo tiene posibilidad constante de proponer formación, en talleres, cursos y/o congresos, valorando en cada momento el apoyo económico de la fundación. Se realiza una valoración estratégica de las propuestas y el compromiso que adquiere la persona que participa es transmitir conocimientos a su equipo de trabajo.
- Se convalida como horas de formación las horas (créditos oficiales) aportados por los y las trabajadores/as de estudios oficiales cursados en cada uno de los periodos, que estén relacionados con su puesto de trabajo.

### C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la Seguridad y Salud de las personas.

- En el año 2023 y 2024 El 100% de la plantilla ha participado en la actualización de su formación en Acoso laboral e Igualdad de género y prevención de acoso sexual y por razón de género
- Todos los trabajadores conocen los riesgos de sus puestos de trabajo así como las medidas preventivas, siendo informados desde gerencia a través de un documento firmado, en el que se comunica la existencia de documentación a su disposición, ruta en intranet y canales para la mejora y propuesta a través de administración y dirección de cada uno de los centros.
- Todos los equipos responsables de centros están formados en Riesgos Laborales (3 personas, 50 horas), Emergencias.
- Todos los puestos de trabajo disponen de los materiales de profilaxis y prevención adaptados a su contenidos.
- Todos los centros de trabajo de la entidad cuentan con planes actualizados, en cuanto a sistemas de prevención, evacuación e incendios, prevención de riesgos, análisis de puestos y análisis adaptados a embarazadas y lactancia en riesgos.
- Planes de prevención COVID EN CADA UNO DE LOS CENTROS
- Se encuentran implicados en los procesos de gestión de la prevención, en su control, promoción e impulso gerencia, las direcciones de cada uno de los centros, los Responsables de Áreas de Actividad y Programas y Administración
- La entidad cuenta con un patrono que colabora desde su ejercicio profesional como abogado laboralista en todas las cuestiones que son de interés sobre este tema.
- ACTUALIZACIÓN DE LOS POSIBLES RIESGOS LABORALES EN EL PUESTO DE TRABAJO SEGÚN PUESTO DE TRABAJO, REVISIÓN Y PUESTA EN MARCHA DE PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN. obligatorio cada 3 años
- REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PLANES DE EMERGENCIA Y PLANES DE EVACUACIÓN.
- 2022 y 2023: Se ha conformado la Comisión de Salud y Seguridad de la entidad, con 2 representantes de la empresa y 2 del comité de empresa.



### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su gestión de la Seguridad y Salud de las personas. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera o bien por sexo puede incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	No existe comité formal de seguridad y	Se conforma en 2022 (2 trabajadores)	La comisión se reúne en dos ocasiones	GRI 403
Nº total de accidentes con lesiones	19	2	5 (1 con baja, 4 sin baja)	GRI 403
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	30	32	79	
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	IT= 534 días Acc= 238 días	IT = 1264 días Ac= 449 días	IT= 1.536 días Ac= 10 días	
Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	No registrad	No registrado	No registrad	
Nº de víctimas mortales	0	0	0	

\*\* El comité de Seguridad y Salud se constituye en 2022 tras las elecciones de Comité de Empresa

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la mejora de la gestión de gestión de la Seguridad y Salud de las personas.

- Participación de las directoras y parte de los equipos de cada uno de los centros de trabajo en la elaboración de la definición de puestos y riesgos de cada uno de ellos, a través de la consulta anual con MAZ.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de la Seguridad y Salud de las personas, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Realización de jornadas de sensibilización con nuestros usuarios en materia de seguridad del trabajo. Buen uso de EPI'S. Actuación frente a emergencia o evacuación del centro. (Grupos de seguimiento laboral, empresa simulada, formación, vivienda autónoma y centro ocupacional).

## **Criterio 4. PROVEEDORES**

### **ENFOQUE GLOBAL**

Indíquenos los Enfoques globales adoptados en relación con la gestión de los proveedores y que son el marco de referencia para los compromisos específicos asumidos en cada apartado; gestión de compras responsables, clasificación y evaluación de proveedores, sistemas de homologación e impulso de la Interacción con proveedores.

- Existencia de criterios de compra en función de aspectos sociales, éticos, laborales, medioambientales en un marco de colaboración para promover relaciones comerciales sólidas y transparentes.
- Se selecciona el proveedores no sólo en base a su calidad y precio, sino también por su impacto ambiental y social
- Nos movemos entre decisiones consolidadas de compras a proveedores locales, del entorno, teniendo en cuenta no sólo su impacto ambiental, también su origen social (cooperativas de trabajo, empresas de inserción social).
- Se evalúan siempre que es posible y no contamos con condicionantes de mercado antes expuestos o compromisos adquiridos con donantes o proveedores de subvenciones o contratos .
- Los proveedores que se alinean con rsc pasan a ser colaboradores habituales de nuestra entidad
- Primamos la participación de autónomos, cooperativas, empresas de inserción y empresas locales y de los barrios

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
Solicitud de 5 presupuestos para compras de más de 18.000 e (reformas, infraestructuras), entre proveedores locales	Realizado	x
Revisión de las características de los proveedores de la entidad	Realizado en un 85%	En curso
Incremento del número de proveedores provenientes de la economía social	Incorporación como colaboradores habituales nuevos autónomos y empresas de inserción social	En curso
Comparación de precios y productos iguales o similares entre proveedores habituales no valorados y proveedores provenientes de la economía social	Ampliación de proveedores al multiplicar espacios y recursos: se incorporan productos y servicios provenientes de la economía social	En curso

## NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Comparación constante de proveedores, productos, servicios y su componente de responsabilidad social para establecer relaciones consolidadas en la sostenibilidad compartida.
- Ampliación de nuevos proveedores aprovechando las sinergias de nuestra actividad como entidad.
- **Contacto ASOCIACIÓN ENCONOMÍA SOSTENIBLE... CEPES ARAGON**

### C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminadas a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables.

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su nivel de Compra responsable. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera puede incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	100%	100%	100%	GRI 204
Desglose por Regiones/Mercados	Sólo Zaragoza	Sólo Zaragoza	Solo Zaragoza	

#### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, que apoyen la gestión de compras responsables.

- Selección de gremios y autónomos locales y de los barrios para el desarrollo de servicios de mantenimiento en las infraestructuras
- ampliación de los servicios solicitados a empresas de inserción laboral (transporte mudanzas, pintura) ARROPADOS, INSERTA OLIVER
- Comparación constante de proveedores, precios y servicios en el Papel.
- Valoración de los proveedores y servicios en cuanto a su organización interna, utilización de productos locales
- Exigencia de productos no tóxicos en todas las compras, especialmente limpieza, desinfección, pintura, materiales para talleres con los usuarios.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la gestión de Compras responsables, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Compra en los mercados y tiendas de los barrios en los que estamos instalados
- Compra de servicios a empresas de inserción social y cooperativas. La Veloz, Mapiser

### C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la clasificación, evaluación y Homologación de los proveedores.

- 

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su gestión en la evaluación y homologación de los proveedores. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera puede incluirlos

- 

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	60%	65%	65%	GRI 308
Desglose por Regiones/Mercados	Sólo Zaragoza	Sólo Zaragoza	Sólo Zaragoza	
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	85%	85%	85%	GRI 414
Desglose por Regiones/Mercados	Sólo Zaragoza	Sólo Zaragoza	Sólo Zaragoza	

#### ACCIONES:

Indique las acciones concretas, impulsadas en el último año, enfocadas a la mejora de los sistemas de clasificación, evaluación y homologación de los proveedores.

- No se han impulsado nuevos sistemas

- Se evalúan incidencias, tiempo de respuesta, soluciones ofrecidas, que sean empresas socialmente responsables en relación a sus empleados, medioambiente, colaboración con la sociedad

### **BUENAS PRÁCTICAS:**

Indique, si existen, buenas prácticas relacionadas con la clasificación, evaluación y homologación de los proveedores, que puedan ser replicadas en otras empresas.

## **C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES**

### **ENFOQUES DE GESTIÓN:**

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para impulsar y gestionar la interacción con los proveedores.

- 

### **RESULTADOS:**

Incluya los resultados que apliquen a la actividad, así como otros indicadores con los que la Organización mida su nivel de interacción con los proveedores. Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados. En el caso de que disponga de datos segmentados por Región en la que opera puede incluirlos

- 

<b>Indicador</b>	<b>Año 2021</b>	<b>Año 2022</b>	<b>Año 2023</b>	<b>Indicador G4 asociado</b>
% de Proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos	95%	95%	95%	
Desglose por Regiones/Mercados				
Nº de proyectos abiertos con equipos mixtos con proveedores	10%	10%	10%	
Desglose por Regiones/Mercados				
Nº de eventos realizados en conjunto con proveedores	40***	40***	40***	
Desglose por Regiones/Mercados				

\*\*\* relacionados con el empleo de personas con discapacidad, eventos deportivos, actividades de ocio y tiempo libre y reforma de locales

## Criterio 5. SOCIAL

### ENFOQUE GLOBAL

Indíquenos los Enfoques globales adoptados en relación con las iniciativas de Acción Social, sus métodos de evaluación y seguimiento del impacto social de las distintas actividades de la Organización, su alineación con la estrategia y comunicación a las partes interesadas

- Colaboramos con coordinadoras de ciudad, plataformas federativas, asociaciones específicas y sectoriales, coordinaciones bilaterales con centros específicos (colegios, organismos, otras entidades), asociaciones de ciudad y nacionales, y profesionales y específicas del sector; coordinadoras de barrio.
- Medimos los resultados, mediante reuniones y entrevistas tanto en patronato como dirección y equipos.
- Hay una evaluación constante, para decidir la continuidad o no en programas y proyectos sociales, así como la asignación de personas, tiempo y recursos económicos a cada uno de ellos.
- Se difunden a las personas empleadas, a voluntarias y a otros grupos de interés expresamente implicados
- A través de jornadas de sensibilización y difusión, participación de voluntariado corporativo, comunicación en redes sociales. y memorias

### COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
Participación en comisiones de CERMI	Se mantiene todo el año	continuidad
Participación en las iniciativas que nos	Se mantiene todo el año	puntuales



ofrecen las asociaciones de vecinos		
Colaboración con otras entidades sociales para el desarrollo de proyectos de interés común: Firma de convenio con AFDA (Salud Mental) y acuerdos con Asoc. contra el Cáncer	Se mantiene todo el año	continuidad
Localización de nuevos stakeholders en el ámbito sanitario para el desarrollo de protocolos en el ámbito de la salud mental	Se mantiene todo el año	continuidad
Firma acuerdos con la Universidad de Zaragoza, Campeones de la Alimentación	Se mantiene todo el año	Solicitada continuidad
Liga de Debate varias CCAA	Se mantiene en curso escolar	Solicitada continuidad
Colaboración aprendizaje servicio con proyecto Arropa2	Se mantiene curso escolar	Solicitada continuidad
Colaboración intercambio de saberes con Centro de Mayores "La Jota" y Centro de Secundaria "La Jota"	Se mantiene curso escolar	Solicitada continuidad

## **NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS**

- Desarrollo de acción social en Valdespartera el nuevo barrio donde nos hemos instalado en septiembre de 2018, contactando con el tejido social, educativo y sanitario de las zonas Valdespartera-Montecanal- Rosales.
- Sensibilización sobre la discapacidad en empresas y centros empresariales. Conocimiento del tejido empresarial y mercado de trabajo de nuestra localidad y provincia realizando visitas a través de proyectos como "Empresa Simulada, Formación y empleo. Registro de las acciones.
- Sensibilización sobre la discapacidad en centros educativos. Registro de las acciones.

REGISTRAR INDICADORES Nº CONVENIOS, ACUERDOS, FORMACION, COLABORACION AAVV, UNIVERSIDADES, COLES, ENTIDADES,.....

### C.5.1. IMPACTO SOCIAL

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos sociales vinculados a la actividad.

- 

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su impacto social.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2018	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
Evolución del empleo					GRI 401
% trabajadores con contrato indefinido	59,3%	84%	74,35%	68,46%	GRI 401
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	6 - mejora retribución por competencias - flexibilidad horaria - bolsa de horas para compensación vacaciones navidad y días personales - Mejoras voluntarias en las retribuciones a través de desempeño profesional - colaboración económica en la formación (pago de inscripciones, matrículas, desplazamientos, alojamiento y manutención, según proyectos formativos - Resultado siempre	Mantenimiento de las mismas	Igual	Igual	GRI 401

	positivo cuando un trabajador solicita medidas excepcionales: reducción jornada, excedencias				
Resultados de percepción de mejoras laborales	positivos	positivos	En evaluación	En evaluación	
% personas que intervienen en Comités para incorporar mejoras laborales	No existen comités. Las propuestas de mejoras se hacen directamente a dirección y a gerencia	No existen comités. Las propuestas de mejoras se hacen directamente a dirección y a gerencia	5	5	GRI 412
Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional	Es la misma	Es la misma	Es la misma	Es la misma	GRI 412

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas, en el último año, enfocadas a la mejora de sus resultados en Impacto Social

- **Jornada continuada para la plantilla de trabajo, siempre que es posible**

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para minimizar los impactos sociales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

-

**No se completan los puntos C.5.2, C5.3 y C.5.4, según las indicaciones del diagnóstico, dado que se trata de una entidad social**

### C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para alinear los proyectos sociales con la estrategia.

- 

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida la alineación de proyectos sociales con la estrategia.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

- 

Indicador	Año	Año	Año	Indicador G4 asociado
% EBITDA destinado a Inversión social: iniciativas sociales elegidas por la empresa, alineadas con sus intereses corporativos y la mejora de su reputación*				GRI 413
Horas/año empleados destinadas a Inversión Social*				GRI 413

#### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en integración de las iniciativas sociales con la estrategia

- 

Plan de formación de toda la entidad

Participación de la entidad en comisiones externas: CERMI, Down España, Red Aragonesa de Voluntariado

#### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para alinear las iniciativas sociales con la estrategia, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- INTERDEPARTAMENTALIDAD

### C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para garantizar la transparencia en la información financiera y no financiera a los grupos de interés.

- 

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su transparencia con el entorno.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

- 

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
<b>COMPLIANCE. Cumplimiento legal</b> Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	ninguna	ninguna	ninguna	GRI 417
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	ninguna	ninguna	ninguna	GRI 417

#### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en transparencia con el entorno

- la entidad vela por la información en su actividad con respecto a su entorno social, facilitando cauces de comunicación y cooperación con los grupos de interés.
- Los resultados y procesos se comparten con las personas empleadas y voluntarias animándoles a su participación, y con otros grupos de interés
- A través de reuniones de trabajo conjuntas, jornadas de sensibilización y difusión, participación de voluntariado corporativo, comunicación en redes sociales. y memorias

#### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas de transparencia con el entorno, que puedan ser replicadas en otras empresas.

### C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

#### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la gestión de la comunicación en el ámbito social.

#### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida la eficacia de la comunicación en el ámbito social.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	8	No contabilizadas	No contabilizadas	
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	No contabilizadas	No contabilizadas	No contabilizadas	

#### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en la gestión de la comunicación en el ámbito social

- Intensificación uso de las RRSS
- Web
- INSTAGRAM.
- Comisión de comunicación.
- Boletín interdepartamental.

#### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para garantizar la eficacia de la comunicación en el ámbito social, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Sensibilizaciones con los usuarios en materia de buenas prácticas de comunicación. Uso de redes sociales y comunicación con el entorno en diferentes servicios de la entidad.

## **Criterio 6. MEDIOAMBIENTAL**

### **ENFOQUE GLOBAL**

Indíquenos los Enfoques globales adoptados para la Identificación planificación y control de los aspectos ambientales significativos, su estrategia frente al cambio climático y comunicación a las partes interesadas de los aspectos relevantes de su gestión ambiental.

- Estamos realizando un plan de sostenibilidad voluntario.
- Ahorros de consumo, reciclaje, huerto ecológico, instalación de aparcabici municipales en las fachadas para fomentar el uso de la bicicleta; reparto de bicicletas infantiles y de adultos en colaboración con el ayuntamiento de Zaragoza (provenientes de la policía local);
- Hemos reformado un local instalando suelo radiante con agua para la refrigeración (Ciudadano Kane 7-9-11, de Zaragoza\_ Centro de Atención Temprana y Postemprana)
- Hemos realizado acciones con mediciones puntuales, basadas en criterios económicos y no puramente de eficiencia energética.
- Por tanto, la medición realizada se basa en estudios longitudinales sobre gasto pero no sobre residuos aportados.
- Sobre papel, consumo de agua, electricidad.
- Reciclaje y reutilización: existen en la entidad protocolos para ello, tanto para la eliminación de materiales inservibles (reciclaje en puntos limpios, colaboración de chatarreros del barrio), como reutilización (entrega y recogida de todo tipo de enseres tanto para uso en la fundación como por parte de usuarios y, a la contra, como punto de recogida de ropa, juguetes u otros para la gestión posterior por parte de otras entidades .
- Huerto Social

### **COMPROMISOS ADQUIRIDOS**

De los compromisos adquiridos en la anterior memoria, describa brevemente su situación actual y su grado de evolución, indicando en su caso el Logro del Compromiso.

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
Observancia constante de los consumos y emisiones, instalando los mecanismos adecuados en cada momento para su reducción: puertas aislantes, cartelera recordatoria del apagado de aparatos, grifos con duración determinada, detectores de presencia para la luz	Observación constante y mejora constante	
Búsqueda de nuevas y mejores formas de refrigeración y calefacción: instalación de suelo radiante por agua y monitorización externa	Realizado	x
Hemos escrito la memoria medioambiental, 3 personas hemos participado en formación específica. Todos nuestros locales y las personas profesionales que están en ellos contemplan los objetivos medioambientales marcados prioritarios.	Realizado	x
Los locales cuentan hoy día con mecanismos que nos permiten cumplir con los objetivos (recogida selectiva; luces de bajo consumo led; mecanismos de paso; puertas dobles para evitar pérdidas de calor/frío; uno de los locales cuenta con suelo radiante por agua; residuos conectados con el punto limpio y el reciclaje a través de empresas como La Veloz, y un profesional de la chatarra	Realizado	x
La señalética está presente en todos los locales: reciclado (cubos separados), cartelera para apagar luces, ordenadores, papel		

## **NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS**

- Medición de los consumos para estudios longitudinales
- 2024: Por acuerdo de patronato, aceptamos la invitación de Ecodes y la Bezindalla para formar parte del grupo motor constituyente de una Comunidad Energética en el Barrio Oliver
- 2024- Se incluye gasto energético de uno de los locales de FDZ situado en Barrio Oliver, mediante placas solares procedentes de Oliver, Comunidad Energética





### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en Impacto Ambiental

- Instalación de suelo radiante por agua como forma de refrigeración de un nuevo local

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para minimizar los impactos ambientales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

Participación en como miembro constituyente y beneficiario de Oliver, Comunidad Energética, junto con otras entidades sociales del barrio Oliver \_ instalación de placas solares para autoconsumo en el barrio

## C.6.2. ESTRATEGIA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la Estrategia de la Organización frente al Cambio Climático.

- 

### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida su estrategia afrente al Cambio Climático.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indique los métodos y/o procesos implantados en la Organización

- 

Indicador	Año 2018	Año 2019	Año	Indicador G4 asociado
Emisiones CO2	No medidos	23.240	No medidos	GRI 305
Emisiones por fugas de gases refrigerantes fluorados para climatización/ refrigeración (kg CO2 eq)	No medidos	No medidos	No medidos	GRI 305
Emisiones globales kg CO2 eq	No medidos	No medidos	No medidos	GRI 305
Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado/por horas trabajadas	-----	-----	-----	GRI 305
Potencia generada con energías renovables (kWh)	No medidos	No medidos	No medidos	GRI 302

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en los indicadores de Cambio Climático

- objetivo medición de todos los indicadores

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en la Estrategia de la Organización frente al Cambio Climático, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- 

## C.6.3. GESTIÓN AMBIENTAL

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales.

- 

### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indique los métodos y/o procesos implantados en la Organización

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Indicador G4 asociado
% compra material reciclable	60%	60%	60%	GRI 301
% producto vendido reciclable	100%	100%	100%	GRI 301
Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente (miles €)				GRI 302
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables (miles €)	0	----	0	GRI 302

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en la gestión sostenible de edificios, equipos y materiales

- mejora de aislamiento en los locales: dobles puertas
- mejora de sistemas individuales de calefacción y refrigeración por estancias

- suelo radiante por agua

### **BUENAS PRÁCTICAS:**

Indique, si existen, buenas prácticas en gestión sostenible de edificios, equipos y materiales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Suelo radiante por agua
- Puesta en marcha Oliver Comunidad Energética, participación como entidad constituyente y de autoconsumo (placas eléctricas)

## C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

### ENFOQUES DE GESTIÓN:

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar la comunicación Ambiental, tanto externa como interna.

- 

### RESULTADOS:

Incluya los resultados que apliquen a la actividad de los siguientes, así como otros indicadores con los que la Organización mida para gestionar la comunicación Ambiental, tanto externa como interna.

Si se dispone de información de los últimos tres años, aportarla, justificando cuando sea necesario dichos resultados.

En el caso de que disponga de datos segmentados, incluirlos

Indique los métodos y/o procesos implantados en la Organización

- 

Indicador	Año 2021	Año 20212	Año 2023	Indicador G4 asociado
nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)	ninguno	ninguno	ninguno	
Inversión en capacitación ambiental: charlas/jornadas/reuniones de sensibilización ambiental impartidas a los trabajadores	Comunicación continuada a través de cartelería, circulares y contenidos en las reuniones	Comunicación continuada a través de cartelería, circulares y contenidos en las reuniones	Comunicación continuada a través de cartelería, circulares y contenidos en las reuniones	
comunicación ambiental al exterior: participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental	ninguno	ninguno	ninguno	

### ACCIONES:

Indique las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de sus resultados en comunicación ambiental

- Publicidad de la memoria ambiental de la entidad
- Formación de una comisión para la divulgación de las buenas prácticas y recogida y generalización de nuevas producidas por los componentes de la entidad.

### BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas en comunicación ambiental, que puedan ser replicadas en otras empresas.