

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **FUNDACIÓN APIP ACAM**

CIF:G65529661

C/San Blas nº.4.-

50003 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

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

FUNDACIÓN APIP-ACAM

#### **Forma jurídica**

ENTIDAD SOCIAL

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

0

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

La Fundación está regida por un patronato compuesto actualmente por:

Josep Ricou Barceló - Presidente

Montserrat Font Sanmiguel - Vicepresidenta 1ª.

Ana Patricia Urzola Moreu - Secretaria y Vicepresidenta 2ª

Sebastià Codina Serracanta - Tesorero y Vicepresidente 3º

Joan Sevilla Roureda - Vocal 1º

Maria del Pilar Durán Herrera - Vocal 2ª

Cristina Rimbau Andreu- Vocal 3ª

#### **Dirección - CP - Población**

Sede central: C/San Blas 4, 50003; Zaragoza

Otras sedes en:

C/Las Armas 121, 50003; Zaragoza

C/Utrillas 9, 50013; Zaragoza

Avda. Martínez de Velasco 31, 22004; Huesca

- María de Huerva

- Jaca y Sabiñánigo

#### **Sector/Ámbito de actuación.**

La Fundación APIP-ACAM es una entidad privada de carácter social, dedicada a la atención residencial y de día de colectivos de funcionalidad diversa y a la asistencia, orientación, formación e inclusión sociolaboral de colectivos en situación de riesgo de exclusión.

#### **Actividad principal**

La Fundación APIP-ACAM es una entidad privada dedicada a la atención residencial y de

día de colectivos de funcionalidad diversa y a la asistencia, orientación, formación e inclusión sociolaboral de colectivos en situación de riesgo de exclusión. Es una herramienta de gestión profesional y de colaboración con la administración y las organizaciones sociales para resolver, de forma inclusiva, necesidades humanas y vitales de las personas desatendidas económica o socialmente.

### **Colectivo principal atendido**

Nos dirigimos al conjunto de la sociedad vulnerable, especialmente a los colectivos de diversidad funcional y los colectivos excluidos o vulnerables del crecimiento socioeconómico como:

- Personas con diversidad funcional física, intelectual, sensorial, patología dual, salud mental y trastornos de conducta para motivar su integración social, laboral y vida autónoma.
- Personas mayores dependientes y/o con necesidad de atención social y personal, facilitando su autonomía en la vivienda y/o la creación de centros de día o centros residenciales.
- Personas mayores, dependientes que no disponen de un grado de autonomía suficiente para realizar actividades cotidianas y que necesitan constante atención y supervisión.
- Familiares y entorno de las personas con diversidad funcional y de aquellas en situación de dependencia.
- Menores pródigos o que han obtenido el beneficio de la mayor edad sin recursos suficientes y personas con diversidad funcional que requieran de tutela o curatela.
- Personas sometidas a medidas de ejecución penal: personas privadas de libertad, en cumplimiento de penas alternativas y ex reclusas.
- Personas desempleadas que sufren situaciones de dificultad en el acceso al empleo ya la economía y no tienen el apoyo y formación necesarios.
- Personas y familias desfavorecidas por las contradicciones del crecimiento económico y del progreso social que se encuentran en situación de pobreza, perceptores o no de rentas mínimas de inserción.
- Personas sometidas a medidas de ejecución penal: personas privadas de libertad, en cumplimiento de penas alternativas y ex reclusas.
- Víctimas de la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y/o laboral.
- Infancia en situaciones de riesgo y exclusión social por causas económicas, de discriminación, violencia, desplazamiento o inmigración. Menores y adolescentes tutelados por la Administración.
- Mujeres que por diversas causas sufren situaciones de discriminación y/o desigualdad (situación de exclusión, violencia de género, prostitución, etc.).
- Familias monoparentales, sobre todo mujeres con cargas familiares.
- Jóvenes con graves carencias formativas o con problemas de incorporación social y laboral, de fracaso escolar, desestructuración personal, drogadicción, falta de salud y/o diversidad funcional.
- Drogodependientes y con conductas de riesgo y/o enfermos del SIDA.
- Minorías étnicas.
- Personas migrantes, solicitantes y beneficiarios de protección internacional, temporal o apátridas.
- Personas que viven en países en vías de desarrollo a través de la cooperación.

-Profesionales dedicados a las personas objeto de atención para que aumenten su capacidad profesional en el ámbito de sus tareas sociales.

#### **Año comienzo actividad.**

La Fundación , creada en el año 2011, es continuadora de la acción social de las asociaciones matrices: la Asociación para la Promoción e Inserción Profesional (APIP, desde 1982 hasta 2011) y la Asociación Cívica de Ayuda Mutua (ACAM, desde 1987 hasta 2011). Contamos, pues, con una larga experiencia y un valioso capital humano.

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

La media anual de trabajadores y trabajadoras de la Fundación Apip-Acam en Aragón, está en torno a 49 personas

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

Actualmente en la Fundación Apip-Acam hay 45 personas con contrato indefinido en Aragón.

#### **Número de voluntarios**

La entidad cuenta con un número de voluntarios/as de entre 2 y 10 personas. Esta cifra depende del tipo de programa y su duración.

#### **Persona contacto**

Sra. Patricia Urzola Moreu  
Cargo: Directora Territorial  
C/San Blas 4, 50003; Zaragoza  
Tfn: 976 44 75 90  
E-mail: fundacionapipacamz@fundacionapipacam.org

#### **E-mail contacto**

[fundacionapipacamz@fundacionapipacam.org](mailto:fundacionapipacamz@fundacionapipacam.org)

#### **Página web**

[www.fundacionapipacam.org](http://www.fundacionapipacam.org)

### **GENERAL**

#### **Tendencias Globales**

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

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

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

### **1.1 Información adicional**

No se puede entender la misión de la entidad, "herramienta de gestión profesional y de colaboración con la administración y las organizaciones sociales para resolver, de forma inclusiva, necesidades humanas y vitales" sin el desafío de mantenerse al día respecto a un entorno social y económico en constante cambio. Además de la obvia necesidad de contar con trabajadoras y trabajadores en constante actualización (asistencia a jornadas de forma sistemática, lectura y rastreo de temas de actualidad, formación específica...), la Fundación cuenta con una editorial que realiza publicaciones abierta a nuevas problemáticas del presente, útiles tanto como herramienta para luchar contra la segregación, las desigualdades y las nuevas fracturas sociales, como por el conocimiento del mundo social.

Como medida de apoyo a las necesidades de nuestros usuarios se ha puesto en marcha una novedosa iniciativa que facilita a los usuarios y usuarias el acceso gratuito al uso de equipos informáticos así como la potenciación de la alfabetización informática de los mismos.

Nuestra entidad, desde el 2017 y con mayor intensidad a partir del año 2021, a través de sus programas de apoyo a la población refugiada y solicitantes de protección internacional y temporal, ha demostrado estar atenta a la situación global, dando una rápida respuesta a las necesidades de las sucesivas crisis humanitaria desde dicha fecha: Afganistán, Ucrania y actualmente la situación de crisis en Canarias.

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

No

### **2.1. Información adicional**

Las soluciones a los retos planteados en un mundo globalizado y complejo han de ser recogidos por la esfera política y ellos no pueden venir de la mano de actuaciones puntuales e individuales. El trabajo en red es imprescindible para la obtención de resultados eficaces y sostenibles en el tiempo.

La Fundación forma parte de diferentes redes de ámbito europeo, nacional, autonómico y local:

The European Organization Probation - CEP

European NGOs Platform Against Trafficking, Exploitation and Slavery

Iniciativa europea Charter de la Diversitat

Red Temática Nacional para la Reinserción de Personas Reclusas

Red Española contra la Trata de Personas

Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión

Asociación de Vecinos Lanuza- Casco Viejo. Zaragoza

Red Europea de Trata de Mujeres y Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual

Red enlazados de intervención con personas privadas de libertad.

Grupo Incorpora Aragón

Mesa de trabajo de Protección Internacional en Aragón.

Consejos sociales de Salud  
Consejos Sociales Penitenciarios (Zuera y Daroca)

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

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

Se incluyen aspectos sociales y/o ambientales motivados casi siempre por temas de cumplimiento legal (exigencia por sector de actividad).

#### **3.1. Información adicional**

Atendiendo a las distintas convocatorias y subvenciones que la entidad presenta, ante distintos organismos públicos y privados, se planifica la actividad y se diferencia entre planes a corto plazo o planes a largo plazo, por lo que la diferenciación, en este caso, se deriva de una exigencia legal.

Si bien somos una entidad especializada en diferentes áreas y colectivos de intervención lo que permite hacer estrategias diferenciadas para cada organismo en función de su competencia nacional, autonómico o local.

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

La organización aplica sistemas de control y análisis que le permiten optimizar el uso de recursos de los que dispone.

#### **4.1 Información adicional**

La entidad aplica de manera precisa el seguimiento del presupuesto, ajustando el uso de recursos a las necesidades de la organización.

Se realizan anualmente auditorías de la actividad y económicas, dentro de la certificación de la Norma ISO 9001, que la entidad tiene reconocida, y por la cual se establecen mecanismos de control en aplicación de sus normas y gestión de calidad.

La Fundación Apip-Acam está altamente implicada en todas las cuestiones relacionadas con la sostenibilidad ambiental. Tal es la importancia que se le da, que la preocupación por el medio ambiente está influenciando y condicionando los procesos de toma de decisiones a nivel financiero y de gestión.

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

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

#### **5.1. Información adicional**

Los fondos se destinan al desarrollo de actividades que contribuyan a la consecución de los fines fundacionales. Es el patronato de la Fundación el que establece los criterios y toma las decisiones sobre las acciones concretas a desarrollar y las convocatorias públicas o privadas en las que participar.

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

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

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

#### **6.1. Información adicional**

Tenemos identificados claramente los grupos de interés (stakeholders) con los que se relaciona la Fundación Apip-Acam.

Los principales son:

Personas empleadas, personas beneficiarias, personas voluntarias, proveedores, Administraciones Públicas y Organismos dependientes de ellas, otras entidades y ONGs, sociedad en general.

Se establecen estrategias de dialogo y negociación diferenciadas para cada uno de nuestros proveedores económicos, que son las administraciones publicas. En función de sus competencias y formas de relación.

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

#### **7.1. Información adicional**

Una correcta identificación de los grupos de interés y de las necesidades y/o expectativas de los mismos, se hace fundamental para el buen desarrollo de la actividad. Es por ello que desde la Fundación Apip-Acam se lleva a cabo un análisis preliminar donde se señala la relación de cada stakeholder con el proyecto, la cual quedará definida por dos aspectos:

a.- Su grado de influencia en el proyecto

b.- Su posicionamiento respecto al proyecto

Los mecanismos de identificación de necesidades se canalizan principalmente a través de reuniones, aprovechando la interacción que podamos tener directamente con los stakeholders. Se realizan otras acciones como talleres y encuentros por áreas de conocimiento, encuentros con empresas, se participa en coordinadoras y plataformas de ONG, etc.

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

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

- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.

#### **8.1. Información adicional.**

Los órganos de gobierno, su composición y funciones vienen regulado en los Estatutos de la Fundación.

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

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno de vez en cuando.

### **9.1.- Información adicional.**

Se cumple con lo regulado en los Estatutos de la Fundación.

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

La organización es transparente y proporciona información detallada y amplia a sus grupos de interés a través de sus propios medios.

### **10.1. Información adicional**

La Fundación Apip-Acam hace público el Informe de Auditoría Independiente de Cuentas Anuales, los Estatutos de la entidad, la relación de proveedores, así como la composición del órgano de gobierno.

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

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

### **11.1.- Información adicional**

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la entidad que se revisa periódicamente. . De forma similar todo empleado es informado y conocedor de las normas de conducta propias de la entidad.

A través de la plataforma del empleado se informa de cualquier nuevo protocolo que se implanta así como de información relevante.

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

Sí, se forma/informa a todas las personas de la organización.

### **12.1. Información adicional**

La Fundación Apip-Acam dispone de un código de conducta del que es conocedor el conjunto de los trabajadores de la Entidad. Al iniciar la relación contractual se informa de los aspectos de interés sobre el objetivo y fin de la entidad.

## **Plan de Responsabilidad Social**

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

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

### **13.1. Información adicional**

Para la Fundación Apip-Acam,, el desarrollo, evaluación y constante evolución de los programas descritos en apartados anteriores forma parte esencial de nuestro Plan de Responsabilidad Social, entendida como la participación voluntaria y activa de la empresa en la resolución y detección de problemas colectivos a través, en este caso, del control e intervención sobre el aspecto socioeconómico de sus actividades. La Responsabilidad Social, para nuestra entidad, va más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, y bajo este concepto de dirección, se están desarrollando e implantando un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

En el año 2018, la Fundación Apip-Acam obtuvo el sello de RSA fruto de su compromiso con los valores que promueve esta filosofía de dirección corporativa.

A este respecto, la entidad está inmersa en el desarrollo de un plan de Responsabilidad Social de Aragón, el cual tiene como objetivo definir nuestra estrategia en el ámbito de la sostenibilidad, es decir, en relación a nuestros resultados e impactos económicos, ambientales y sociales.

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

Se plantean algunos indicadores pero no se establecen objetivos

#### **14.1. Información adicional**

Están en desarrollo.

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

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

Sí, conocemos la satisfacción de clientes/usuarios/beneficiarios a través de una recogida sistemática y periódica de información

#### **15.1. Información adicional**

En la Fundación Apip-Acam, utilizamos diferentes herramientas como pueden ser reuniones de equipos de trabajo, encuentros con personas usuarias o encuestas de satisfacción, siendo éstas las más utilizadas. Los resultados obtenidos se tienen en cuenta para el establecimiento de mejoras en la gestión de los distintos programas. Además, algunos de los organismos que subvencionan determinados programas, realizan evaluaciones independientes de la satisfacción de las personas participantes con los servicios prestados por la Fundación. Algunas de estas evaluaciones, se comparten con la fundación, siendo analizadas para la aplicación de medidas de mejora.

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

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a nuestros organismos financiadores y/o donantes



### **16.1. Información adicional**

La Fundación Apip-Acam mantiene fluidas relaciones con los organismos financiadores y donantes. A este respecto se conoce la satisfacción de estos stakeholders de manera informal derivado de la relación cercana que se mantiene con ellos.

No obstante, en determinadas ocasiones se ha tenido la oportunidad de conocer el grado de satisfacción que tienen respecto de la entidad, a través de Encuestas de Satisfacción que se han enviado a determinados organismos.

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

#### **17.1. Información adicional**

La Fundación Apip-Acam, conoce el grado de satisfacción de las personas usuarias a través de encuestas de satisfacción y entrevistas personales por parte de los equipos de trabajo. Los datos sobre satisfacción que arrojan estas encuestas se evalúan con un doble objetivo, por una parte resaltar la importancia que tiene para la organización que las personas beneficiarias tengan un alto grado de satisfacción, y al mismo tiempo, formar a los empleados/as y voluntarios/as en la obtención de datos y análisis de los mismos. Fruto de esta información, se diseñan acciones de mejora en los procesos de los distintos programas.

Otra medida, más generalista, es la puesta a disposición en las instalaciones de la Fundación de un buzón de sugerencias. Puede ser utilizado en cualquier momento por cualquier persona que se acerque a la entidad. Al estar en una zona visible y accesible del centro, puede usarse de manera anónima. Periódicamente, se revisa el contenido y se evalúan las propuestas y sugerencias.

## **Innovación en los productos y servicios**

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

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

#### **18.1. Información adicional**

Desde la Fundación Apip-Acam se está desarrollando una importante labor de innovación en los programas que ofrecemos a las personas con las que trabajamos, tratándose de colectivos en exclusión social.

La entidad ofrece soluciones innovadoras a los problemas sociales de las personas y genera ideas que enfrentan situaciones sociales cada vez mas diversas, de manera creativa y sostenible. En otras palabras, se ofrecen nuevas ideas (productos, servicios y modelos) que simultáneamente satisfacen necesidades sociales y crean nuevas relaciones de colaboración.

Indicar además que a través de la línea editorial de la entidad (Editorial Hacer), se investiga sobre los temas de mayor actualidad publicando posteriormente las conclusiones y

reflexiones más relevantes.

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

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

La organización cuenta con un proceso normalizado que engloba el análisis sistemático de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y el seguimiento de la eficiencia de las actividades relacionadas, incluida la comercialización.

#### **19.1. Información adicional**

En Fundación Apip-Acam, cada proyecto desarrollado se pone en marcha dando la información a las personas usuarias de manera personalizada. En una entrevista individual, se explican objetivos, actividades y compromisos adquiridos tanto por la persona participante como por el equipo técnico, al decidir participar en el proyecto.

En algunos casos, los proyectos se dan a conocer entre la red de entidades y organismos colaboradores para que puedan hacer una difusión del proyecto o puedan dar la información a las personas con las que trabajan si lo consideran de interés. En este caso, la entrevista se realiza en los mismos términos, de manera individualizada y explicando los aspectos relevantes del proyecto ya citados.

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

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

#### **20.1. Información adicional**

En la Fundación Apip-Acam se ofrece un sistema de evaluación y seguimiento integral, que comprende la realización de auditorías, internas o externas, no conformidades, evaluación de la satisfacción a clientes, etc. A través de estos mecanismos, la entidad recibe información para identificar incumplimientos en los procesos y oportunidades de mejora, y conocer el grado de implantación del sistema de calidad, aportando herramientas para su mejora, con el objetivo de lograr la calidad en la gestión.

A modo de ejemplo, además de las encuestas de satisfacción existe la posibilidad de realizar reclamaciones y sugerencias formalmente (buzón de quejas y sugerencias).

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

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

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

#### **21.1. Información adicional**

La Fundación Apip-Acam, a través de los medios y canales de difusión de que dispone, trata de que las potenciales personas usuarias de los proyectos y los recursos de la ciudad potencialmente interesados, tengan información sobre los proyectos a iniciar incluyendo,

los organismos financiadores, los requisitos de acceso, las actividades planificadas, los objetivos perseguidos, duración y otros aspectos que puedan ser relevantes.

Por otra parte, a través del sistema de calidad y de las memorias finales de cada programa o área se recogen y se sintetizan los datos para disponer de una información veraz y completa.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

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

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

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

##### **22.1. Información adicional**

Las personas empleadas se reúnen periódicamente con sus responsables, al menos una vez al mes, para la correcta organización de trabajo y de los equipos. En estas reuniones se aborda también la satisfacción del personal y se aportan sugerencias de mejora.

Respecto al personal voluntario, se realiza seguimiento personalizado de la realización de cada servicio, por parte del encargado/a de la coordinación del mismo.

El comité de empresa es fundamental en la recogida y transmisión de las inquietudes de las personas trabajadoras. Funciona de manera eficaz en el intercambio y negociación con las personas empleadas favoreciendo un espacio de diálogo. Se han implantado desde 2021, el plan de igualdad y conciliación y varios protocolos (acoso laboral, desconexión digital, ...). Es un cauce relevante para el análisis y diseño de estrategias de medición de la satisfacción de los empleados.

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

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

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

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

La Fundación Apip-Acam aprobó en el 2016 el primer Plan de Igualdad, que abarcaba desde 2016 hasta 2018, con el fin de establecer objetivos, estrategias y acciones que permitan continuar avanzando en la igualdad de oportunidades,

En 2019 se ha puesto en marcha el II Plan de Igualdad 2019 a 2021 de la fundación que contempla los siguientes objetivos, que enmarcan las diferentes acciones previstas en el Plan: Cultura y gestión organizativa, Condiciones laborales, Acceso a la organización,

formación interna y / o continúa, Promoción y / o desarrollo profesional, Retribución, Tiempo de trabajo y corresponsabilidad, Comunicación no sexista, Salud laboral, Prevención y actuación frente al acoso sexual por razón de sexo.

El actual Plan de Igualdad desarrolla estos objetivos en objetivos específicos y acciones para continuar avanzando en la integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en toda la organización.

La Fundación Apip-Acam asume que para una efectiva conciliación de la vida familiar con la laboral hace falta trabajar para una nueva cultura social y empresarial basada en el compromiso mutuo, y que favorezca la flexibilidad. Por esto se dispone de medidas en los 3 ámbitos fundamentales: horarios, flexibilidad y permisos y organizativamente buscando la mejor organización del tiempo de trabajo.

La Fundación APIP-ACAM quiere conseguir un entorno de trabajo eficaz, seguro y respetuoso para todas las personas que formen parte de la organización.

Todas las mujeres y hombres de la entidad tienen derecho a que se respete su dignidad, y todos/as ellos/as tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales con respeto, y colaborar porque todo el mundo sea respetado, y es por este motivo que se ha elaborado el "protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo de la Fundación Apip-Acam", del que reproducimos los principios:

- Que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia, no serán ignorados, y serán sancionados con contundencia.
- Que conoce que el acoso sexual es un riesgo laboral que contempla el artículo 45 y siguientes de la Ley 3/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y es obligación del empresario garantizar la seguridad y la salud del personal en todos los Aspectos relacionados con el trabajo.
- Que utilizará las medidas de prevención y detección de los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de acuerdo con el artículo 92.7 del texto refundido de la Ley de finanzas públicas de Cataluña, modificado por la disposición adicional séptima de la Ley 5/2008.
- Que garantizará el compromiso de la Dirección de la Fundación de tolerancia cero con relación a CUALQUIER conducta constitutiva de acoso sexual y/o razón de discriminación por sexo.
- Que realizará actuaciones de información y sensibilización y conciencia a las personas trabajadoras, el personal directivo y a fines intermedios para mejorar el clima laboral mediante el cambio de los comportamientos y actitudes inadecuadas.
- Que garantizará la confidencialidad ante un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como la y protección de posible represalias.
- Que establecerá canales de comunicación para que toda la plantilla pueda informar de actitudes y/o comportamiento inapropiados o generadores de acoso por razón de sexo en nuestros centros de trabajo.

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

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

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

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

La Fundación Apip-Acam asume que para una efectiva conciliación de la vida familiar con la laboral hace falta trabajar para una nueva cultura social y empresarial basada en el compromiso mutuo, y que favorezca la flexibilidad.

A este respecto, desde Fundación Apip-Acam se trata de abordar caso a caso cada una de las situaciones familiares, disponiendo de medidas en los 3 ámbitos fundamentales: horarios, flexibilidad y permisos y organizativamente buscando la mejor distribución del tiempo de trabajo.

Desde 2021, se ha implantado el Plan de Igualdad, que recoge diferentes medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar y personal de los empleados.

En 2022, se volvió a valorar el Plan para incorporar nuevas mejoras y medidas.

### **Formación y desarrollo profesional**

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

La organización programa acciones formativas y las comunica a la plantilla y las personas empleadas o voluntarias solicitan la formación necesaria a requerimiento de la organización.

##### **25.1. Información adicional.**

El sistema de gestión de la calidad de la Fundación dota de las herramientas necesarias para dar cobertura a las necesidades de formación del personal de la Fundación Apip-Acam a través de una doble vía :

Por un lado los equipos en las reuniones de coordinación plantean las necesidades de formación que tienen y que hacen llegar a la dirección para su aprobación e implementación.

Por otro lado desde Dirección se hacen propuestas de formación para el personal de la plantilla, dependiendo del área de trabajo y de las necesidades de la entidad.

La entidad posibilita la asistencia a charlas, congresos, jornadas, mesas de trabajo... relacionadas con las áreas de trabajo del personal técnico favoreciendo la actualización del conocimiento y el contacto del personal con otros profesionales del sector.

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

Con la incorporación de cada persona trabajadora o voluntaria se realiza formación básica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo o tareas y de la actividad de la organización.

##### **26.1. Información adicional.**

Se realizan procesos de formación y adaptación al puesto de manera interna de acuerdo a las necesidades detectadas,

### **Seguridad y Salud**

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de

la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

#### **27.1. Información adicional.**

Nuestra entidad tiene implementado un servicio externo de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud . El plan de prevención incluye la formación del personal, la evaluación de los riesgos vinculados al puesto de trabajo y la revisión médica voluntaria.

Durante 2024, se ha externalizado un proceso completo de evaluación de riesgos laborales, concretamente, psicosociales. En una primera fase, se puso a disposición de todos los trabajadores el enlace a una encuesta anónima. Posteriormente, se realizaron entrevistas individuales y presenciales en cada centro de trabajo. Estos datos han sido analizados a fin de poder incorporar mejoras o prevenir situaciones que repercutan de manera negativa en la salud laboral.

Dentro del comité de empresa, hay un comité de salud laboral involucrado tanto en la evaluación comentada como en la implantación de las medidas necesarias.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.

#### **28.1. Información adicional.**

La Fundación Apip-Acam emplea criterios para la selección de proveedores basados en la relación calidad/precio de los productos adquiridos, la calidad y eficiencia en el servicio y la atención y la priorización del comercio local de cercanía, ya que este tipo de comercio contribuye al desarrollo local y minimiza los intermediarios aportando un valor añadido para el sostenimiento medioambiental.

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

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores contemplan aspectos ambientales, sociales y de proximidad asociados a la actividad.

#### **29.1. Información adicional.**

La Fundación Apip-Acam tiene implantado dentro de su sistema de calidad conforme a los estándares de la norma ISO 9001, el procedimiento a seguir para la evaluación de los proveedores.

## **SOCIAL**

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

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

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

#### **30.1. Información adicional.**

En la Fundación Apip-Acam se está en constante coordinación y complementariedad con las administraciones públicas, siendo el flujo de comunicación bastante estable.

La realización de nuestros proyectos, no sería viable sin la participación de la comunidad.

Participamos en diversas entidades, federaciones, fundaciones y redes de diversos ámbitos. que tienen incidencia en el ámbito social y desde ellas se establecen estrategias generales de intervención.

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

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

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

#### **31.1. Información adicional.**

Los proyectos llevados a cabo en la Fundación Apip-Acam, están alineados con nuestros fines fundacionales.

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

### **32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se comparten con las personas empleadas, voluntarias y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Se comunican a las personas empleadas y voluntarias de manera puntual y no sistematizada.

#### **32.1. Información adicional**

No se ha establecido, de manera formal en la entidad, ningún canal en el que se plasmen los planes de comunicación. No obstante, de manera informal se fomenta la colaboración y comunicación de las personas empleadas y voluntarias con otros grupos de interés.

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

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

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

#### **33.1. Información adicional**

La Fundación Apip-Acam dispone de un plan de comunicación. que se revisa continuamente por posibles cambios.

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

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

Fruto del compromiso de mejora adquirido tras la obtención del sello RSA 2018, la Fundación Apip-Acam ha implementado acciones de mejora en la recogida de residuos, principalmente de papel, los cuales se llevan a puntos de reciclaje y valorización, teniendo en cuenta asimismo las exigencias legales en cuanto a la protección de datos personales. Tenemos un plan de racionalización del gasto corriente con indicaciones a los equipos de trabajo y de aplicación en los distintos centros.

Desde año 2021 se ha implementado esta experiencia a los diferentes pisos y locales que la entidad tiene en la comunidad Autónoma de Aragón, de los diferentes programas. Formando a los usuarios de la entidad en la necesidad de la racionalidad de los recursos medioambientales.

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

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

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

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

La Dirección de la Fundación Apip-Acam se encuentra trabajando en un protocolo de actuaciones en materia ambiental, con el fin de implementar medidas dirigidas a minimizar el impacto de la actividad en el medio ambiente. Existe gran cantidad de aspectos que se tienen en cuenta a la hora de aplicar unas medidas ambientales adecuadas, y es por ello que la organización ha dado indicaciones a su personal, y se trabaja en la implicación de todos en el compromiso ambiental.

### **Economía circular**

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

Existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

##### **36.1. Información adicional**

En todos los centros de trabajos se utilizan materiales reciclados en la medida de lo posible, existen contenedores diferenciados para los residuos que se generan y se controlan en la medida de lo posible la generación de ellos: limitar la impresión de documentos, elección de productos con empaquetado mínimo y sostenible, proveedores de



cercanía...

### **Comunicación ambiental**

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

#### **37.1. Información adicional**

Existe un protocolo con pautas a seguir en materia medioambiental comunicado a nivel interno al equipo de trabajo de la entidad. Se informa al personal en plantilla y se señalan las directrices para el uso eficiente de las instalaciones, los recursos, a través de carteles informativos, reuniones de personal, señalización en dispositivos, etc.

A modo de ejemplo, existen carteles donde se indica que el aire acondicionado debe ponerse adecuando la temperatura para el uso eficiente de la energía. Reducir el consumo de agua...

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

### **Priorización de temas**

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

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

### **Valoración Global**

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

7

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

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

La Responsabilidad Social Empresarial en la Fundación APIP-ACAM es entendida como participación voluntaria y activa de la empresa en la resolución y detección de problemas colectivos a través, en este caso, del control e intervención sobre el aspecto

socioeconómico de sus actividades. Se asume con convencimiento por parte de la Dirección y de los hombres y mujeres que trabajan en la entidad. Es por esto que en el día a día se realizan acciones para la consecución de los fines que se persiguen.

Situamos como puntos fuertes de la Fundación : la calidad del servicio proporcionado, la cualificación y el compromiso de los profesionales con las personas usuarias de los distintos programas desarrollados, el compromiso del patronato con los fines de la Fundación, la conciliación de la vida familiar y laboral, la fuerte implantación en el territorio aragonés de nuestra entidad, entre otras.

Sin objeción al respecto, el capital humano representa el punto más fuerte de nuestra entidad, de ahí que una de las prioridades de la entidad, sea la protección de la salud de las personas que trabajan en la Fundación así como el nivel de satisfacción con el entorno laboral.

Fruto de la obtención del sello RSA en el año 2018, el compromiso de los equipos de trabajo se ha visto acelerado, así como el compromiso de la Dirección de la Fundación. En este sentido, se continua trabajando en la elaboración de documentos y protocolos de actuación que complementen los ya disponibles, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa.

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

La Fundación Apip-Acam trabaja firmemente en el refuerzo de las áreas consideradas más débiles.

Concretamente reflexionamos sobre la necesidad de reforzar la comunicación interna y externa en la entidad, el compromiso de los usuarios con las directrices dadas desde los equipos de trabajo en temas como la sostenibilidad y el uso eficiente de la energía, y avanzar en la planificación de medidas que evidencien el compromiso público de la entidad con el medioambiente.

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

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 pero no ha establecido ningún compromiso con la consecución de los ODS.

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.

- ODS 12. Producción y consumo responsable.