

# FUNDACIÓN ASISTENCIAL AGUSTINA ZARAGOZA (FUNDAZ)

## MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL 2020



## Índice

Criterio 1. Contenidos generales.....	3
C1.1. Declaración responsable de la Organización.....	4
C.1.1.1. Principales impactos riesgos y oportunidades.....	5
C1.2. Presentación de la Organización.....	7
C.1.3. Ética e integridad.....	13
C.1.4. Gobierno de la Organización.....	18
C.1.5. Grupos de interés.....	20
C.1.6. Análisis de materialidad y Datos de la Memoria.....	22
C.1.7. Plan estratégico RSC/RSA.....	30
Criterio 2. Clientes.....	31
C.2.1. Satisfacción del cliente.....	33
C.2.2. Innovación en los productos y servicios.....	34
C.2.3. Calidad del servicio.....	34
C.2.4. Transparencia informativa sobre el producto o servicio.....	34
Criterio 3. Personas.....	37
C.3.1. Satisfacción de las personas empleadas.....	39
C.3.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	40
C.3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	42
C.3.4. Formación y fomento de la empleabilidad.....	44
C.3.5. Seguridad y salud.....	46
Criterio 4. Proveedores.....	48
C.4.1. Compras responsables.....	50
C.4.2. Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de los proveedores.....	51
C.4.3. Interacción con los proveedores.....	51
Criterio 5. Social.....	52
C.5.1. Impacto social.....	54
C.5.2. Alineación de proyectos sociales con la estrategia.....	56
C.5.3. Transparencia con el entorno.....	56
C.5.4. Canales de comunicación.....	57
Criterio 6. Medioambiental.....	57
C.6.1. Impacto ambiental.....	59
C.6.2. Estrategia frente al cambio climático.....	60
C.6.3. Gestión ambiental.....	60
C.6.4. Comunicación ambiental.....	60

# **Criterio 1:**

# **Aspectos generales**

**C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN. GRI 102-14**

La Fundación Asistencial Agustina Zaragoza presenta por segundo año su memoria de responsabilidad social recogiendo los temas más relevantes en aspectos de sostenibilidad y responsabilidad social de la misma.

Su finalidad es informar a los grupos de interés sobre las dimensiones económica, social, ambiental y de buen gobierno que guían la actividad de la Fundación.

FUNDAZ es una entidad de carácter asistencial y sin ánimo de lucro y que, como tal, desde su inicio orienta estatutariamente sus acciones al bienestar integral de grupos desfavorecidos y que, desde su creación en 2008, ha tenido siempre presentes en sus actuaciones criterios sociales, económicos y medioambientales alineados con la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad.

Es nuestra voluntad renovar el compromiso en el esfuerzo para mantener y reforzar la sostenibilidad como elemento fundamental del desarrollo de nuestra Entidad y materializar el apoyo a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Vicente López-Brea Lucas  
Director General FUNDAZ

**C.1.1.1. Principales impactos, riesgos y oportunidades. GRI 102.15**

Enfoque para priorizar desafíos y oportunidades

Los aspectos económico, social, ambiental, de buen gobierno y transparencia, constituyen la base de la toma de decisiones en FUNDAZ, persiguiendo su equilibrio y excelencia; y valorando cada uno de ellos y los posibles impactos internos y externos que pudieran generar.

Tendencias, riesgos y oportunidades en sostenibilidad

Entendemos la sostenibilidad, como elemento necesario de oportunidad, valorando riesgos y tendencias, oportunidades y fortalezas analizados según DAFO 2020 en cuadro Siguiente:

<b>Debilidades internas</b>	<b>Amenazas en sostenibilidad</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca estabilidad del personal.</li> <li>• Pocas posibilidades de innovación.</li> <li>• Necesidad de personal cualificado en RSC y ODS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modelo asistencial insostenible. Cambio de paradigma asistencial.</li> <li>• Caída de la demanda en función de la situación económica general.</li> <li>• Aumento de la competencia.</li> <li>• Legislación cada vez más exigente.</li> <li>• Baja disponibilidad de personal cualificado.</li> <li>• Incremento de costes en la prestación de servicios.</li> </ul>
<b>Oportunidades en sostenibilidad</b>	<b>Fortalezas internas de FUNDAZ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliación de actividades ya existentes (Creación o acceso a la gestión de nuevos centros sociales).</li> <li>• Implementación de nuevos servicios.</li> <li>• Integración de procesos e indicadores ODS en planes de acción.</li> <li>• Potenciación y sensibilización de la cadena de suministro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entidad con 13 años de trayectoria en el mercado.</li> <li>• Situación financiera.</li> <li>• Rentabilidad clara.</li> <li>• Prestigio y buena imagen entre los consumidores.</li> <li>• Capacidad directiva.</li> <li>• Procesos de medición indicadores mejorados.</li> <li>• Adaptación estricta a la normativa vigente.</li> <li>• Toma de decisiones ágiles y sensibilizadas</li> <li>• Alto nivel de conocimiento RSE-ODS.</li> <li>• Alineación de objetivos con políticas.</li> </ul>

FUNDAZ marca sus objetivos a través de un plan estratégico trianual (2020-2022) que posteriormente se despliega en planes de actuación anuales claramente estructurados, acordes con su estrategia y sus fines fundacionales.

Como metas conseguidas durante el periodo referenciado podemos incluir:

- Desarrollo e implementación de un código de buen gobierno y buenas prácticas de gestión, que es revisado con carácter anual para adecuarlo a la realidad cambiante.
- Desarrollo, implantación, evaluación y seguimiento de diferentes políticas corporativas internas que llevaron a la Entidad a la obtención del sello de la Fundación Lealtad en 2019.
- Máxima transparencia de la Entidad. Preocupación y compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas quedando reflejada toda la información de esta en la web.
- Implantación de un sistema de control y seguimiento interno de la actividad y de sus beneficiarios, orientado a la optimización de recursos y a la búsqueda de la rentabilidad social, ambiental y económica.
- Desarrollo de políticas de selección de proveedores que contempla criterios éticos, sociales, técnicos y económicos.
- Implantación de planes de formación que son elaborados con carácter anual de manera conjunta entre la fundación y los representantes de los trabajadores.
- Elaboración de planes de gestión medioambiental, y diseño de medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

#### **Objetivos plan estratégico 2020-2022:**

- Implantación de la ISO 158101, sistemas de gestión de servicios prestados para la promoción de la autonomía personal. (en proceso).
- Desarrollar un plan de responsabilidad social que permita organizar las acciones en responsabilidad social a través de objetivos e indicadores clave de seguimiento y resultado.
- Desarrollar mecanismos para evaluar la satisfacción de los grupos de interés que complementen los sistemas actuales.
- Estudio y desarrollo de acciones que promuevan la alineación de las personas trabajadoras con la cultura corporativa y los objetivos fundacionales.
- Diseñar acciones de apertura a la sociedad más activas que permitan dar difusión a la entidad.
- Desarrollo e implementación de un plan de gestión medioambiental que defina objetivos e indicadores de manera que se integren en el mismo las acciones que ya se están realizando.

- Diseño e implementación de un plan de igualdad definiendo objetivos e indicadores de evaluación y seguimiento, así como de participación y difusión a los diferentes grupos de interés.

### **C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN**

La Fundación Agustina Zaragoza responde a la iniciativa de un grupo de personas preocupadas por la atención, cuidado e integración de los grupos más desfavorecidos, y a su interés por colaborar con las administraciones públicas aragonesas en dar solución a sus problemas.

Con fecha 28 de agosto de 2008, y con el nombre de “**FUNDACIÓN ASISTENCIAL AGUSTINA ZARAGOZA**” (**FUNDAZ**), fue inscrita en el Registro de Fundaciones del Gobierno de Aragón.

En la actualidad, su ámbito de actuación es de ámbito estatal al estar inscrita en el Registro Nacional de Fundaciones de ámbito estatal.

El órgano de gobierno de la Fundación está actualmente integrado por 13 miembros, todos ellos seriamente comprometidos con la ayuda desinteresada a las personas y grupos más desfavorecidos. Son personas con notable prestigio personal, profesional e incluso, en algunos casos, social e institucional, ligados al mundo de la empresa, del derecho, de las finanzas, de la comunicación, de la atención sanitaria, y como no, al tercer sector, que aportan su iniciativa, valiosa experiencia y firme voluntad de colaborar con los fines de la Fundación. En la página web de la Entidad, [www.fundaz.org](http://www.fundaz.org) puede verse la relación de estos y sus correspondientes curriculums.

**FUNDAZ** se configura como una fundación privada, sin ánimo de lucro, de carácter asistencial, y con su principal razón de ser en su utilidad como instrumento válido para que personas en la tercera edad sin familia, con familias desestructuradas, y/o con escasos recursos económicos, puedan disponer de alojamiento y manutención.

Igualmente se orienta a personas y colectividades con diversidad funcional, pertenecientes a grupos con necesidades especiales, con especial atención, y sin carácter excluyente, al personal perteneciente a las Fuerzas Armadas y Guardia Civil, y sus familias.

La Fundación recogió, en alguna medida, el testigo de la Asociación de Viudas y Huérfanos de Militares en Zaragoza, ya disuelta, y que a lo largo de cerca de sesenta años vino apoyando a dichas personas. Aunque la Fundación es una institución completamente independiente de cualquier otra, sí hemos de agradecer a ésta, las importantes donaciones patrimoniales que hizo a la Fundación y que permitieron disponer de recursos para llevar adelante sus proyectos.

**FUNDAZ** está acogida a la LEY 49/2002 de 23 de diciembre de RÉGIMEN FISCAL DE LAS ENTIDADES SIN FINES LUCRATIVOS Y DE LOS INCENTIVOS FISCALES AL MECENAZGO, y declarada “Entidad o establecimiento de carácter social” a que se refiere el artículo 20. tres, de la Ley 37/92, del Impuesto sobre el Valor Añadido.

En la página web de la fundación [www.fundaz.org](http://www.fundaz.org), pueden consultarse los datos de mayor interés sobre la misma, como es su definición, ideario, proyectos, colaboraciones, contactos, estatutos, otra documentación corporativa, y líneas de actuación actuales.

La Fundación se financia en un 98% con recursos propios, y en un 2% de subvenciones y

donaciones.


**FUNDAZ** orientó inicialmente sus esfuerzos a dotarse de una nueva instalación asistencial que le permitiera el cumplimiento de sus fines, siendo éste el primer objetivo de su plan estratégico.

Con fecha 12 de febrero de 2014 abrió sus puertas la residencia de mayores “FUNDAZ Santa Bárbara” dotada de 149 plazas de residentes y 20 de estancias diurnas (Centro de Día). En la actualidad se dispone de 50 plazas de residentes y la totalidad del Centro de Día acogidas al Acuerdo Marco suscrito con el Gobierno de Aragón. En la página web del Centro [www.residenciasantabarbarafundaz.org](http://www.residenciasantabarbarafundaz.org) pueden consultarse amplia información sobre el mismo.

Consolidado el proyecto anteriormente definido, en 2019 abre sus puertas Fundaz Integra, SLU, constituido como centro especial de empleo, su objetivo principal es la creación de empleo, la integración y la estabilidad laboral de un sector de población que encuentra grandes dificultades para ello.

Fundaz Integra aspira a ser referente en el sector de la discapacidad, en cuanto a actividades desarrolladas por empresas de empleo protegido debido al nivel de cualificación y especialización de sus trabajadores, fomentando por ello la formación continua, la capacitación y la promoción de los trabajadores.

Actualmente Fundaz Integra está calificado para desarrollar actividades de consultoría y asesoramientos de empresas, limpieza, lavandería, control de accesos y agencia de comunicación.



GRI	
<b>Nombre de la organización</b>	102-1
FUNDACIÓN ASISTENCIAL AGUSTINA ZARAGOZA  	
<b>Actividades, marcas, productos y servicios</b>	102-2
<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Atención a las personas mayores y a cualesquiera otras con algún tipo de diversidad funcional.</li> <li>b. Servicios de atención residencial en la residencia de mayores “FUNDAZ Santa Bárbara” ubicada en la C/ Un americano en París nº 65 – (50019) Zaragoza, cuya titularidad corresponde íntegramente a FUNDAZ</li> <li>c. No existen servicios ni actividades que generen rechazo de grupos de interés.</li> </ul>	
<b>Ubicación de la sede</b>	102-3
La sede social y administrativa de FUNDAZ se encuentran en la dirección:	



<p style="text-align: center;">FUNDAZ C/Un americano en París nº 65 C.P: 50019 ZARAGOZA</p>	
<p>Ubicación de las operaciones</p>	
<p>La empresa no tiene actividades fuera de España, su ámbito de actuación se corresponde con la totalidad del territorio nacional, si bien, en la actualidad, se circunscriben a la CCAA de Aragón.</p>	102-4
<p>Propiedad y forma jurídica</p>	
<p>FUNDAZ se constituye bajo la forma jurídica de Fundación, en una entidad privada, sin ánimo de lucro, y acogida al Régimen Fiscal Especial de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.</p>	102-5
<p>Mercados servidos</p>	
<p>I. Geográficamente las actividades se realizan actualmente en la ciudad de Zaragoza.</p> <p>II. La empresa presta sus servicios en el sector de la Atención Social.</p> <p><b>Residencia de mayores</b></p> <p>Atiende personas mayores de 65 años válidos o en situación de dependencia C/ Un americano en París nº 60 - ZARAGOZA</p> <p><b>Programas de atención a personas con diversidad funcional</b></p> <p>Colaboración con otras entidades que apoyan a estos colectivos.</p> <p>III. Los clientes de FUNDAZ son privados en una gran parte, subvencionados por la propia Fundación, y acogidos a ayudas y subvenciones del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).</p>	102-6
<p>Tamaño de la organización</p>	
<p>1. La titularidad de la empresa corresponde íntegramente a FUNDAZ, sin participaciones específicas de ningún miembro del Patronato ni cualquier otro.</p> <p>2. La empresa cuenta con sesenta y cuatro empleados en total, todos en España.</p>	102-7

<ol style="list-style-type: none"> <li>3. La atención es continuada por lo que no se define el número de operaciones.</li> <li>1. Ingresos 2020 por prestación de servicios: 2.223.460,57€</li> <li>2. Capitalización:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deuda: 3.861.578,76 €</li> </ul> </li> <li>3. Ventas por región geográfica 2020: 100 % de servicios prestados en la CCAA de Aragón.              Pago total a proveedores 2020: 900.939,95 €              100% de costes efectuados en CCAA de Aragón.</li> <li>4. Activos totales de la empresa 2020: 7.739.667,52 €</li> <li>5. Estructura de Pasivo 2020: Fondos propios 648.624,60€, Pasivo ajeno 7.091.042,92€</li> <li>6. Número de personas atendidas en 2020: 194</li> </ol>	
Descripción cadena de suministro (tipología, nº total, ubicación geográfica de proveedores...)	
<p>Proveedores de recursos: De alimentación, productos de limpieza, higiene, material sanitario, medicamentos, mobiliario, utillaje, y otros equipamientos.</p> <p>Proveedores de servicios: Agua, gas, electricidad, combustible albañilería, fontanería, lavandería, informáticos, comunicaciones, gestión, asistencia legal, prevención de riesgos laborales, protección de datos, prevención del blanqueo de capitales, videovigilancia y mantenimientos varios.</p> <p>Número total de proveedores de productos: 53.          Importe de pago: 304.312,70 €</p> <p>Número total de proveedores de servicios: 68          Importe de pago: 596.827,25 €</p> <p>Procedencia geográfica 100% de ellos: Ámbito Local (100Km)</p>	102-9
Cambios significativos de la organización durante el periodo del informe	
<p>No se han identificado cambios significativos en la cadena de suministro 2020 relacionados con su estructura, nuevos proveedores, ubicación de estos, cierres o cambios de ubicación.</p> <p>Tampoco se han producido cambios en la estructura del capital social.</p>	102-10
Principio de precaución (en el lanzamiento de nuevos productos como gestión del riesgo)	
El principio de precaución se aplica a ámbitos como el entorno	102-11

<p>social, ambiental, económico de buen gobierno e integridad, mediante los siguientes procesos.</p> <p><b>Aspecto Social:</b> Anticipando y valorando previamente aquellas decisiones susceptibles de provocar efectos negativos e irreversibles en las relaciones laborales con trabajadores y sus familias, también hacia las personas que forman parte de los grupos de interés y sociedad en general.</p> <p><b>Aspecto Ambiental:</b> Identificando impactos negativos hacia el entorno natural, planificando gestión de riesgos, evitando aquellos que puedan ser irreversibles, dotándoles de especial atención y estableciendo medidas correctoras. Propuestas de acción a clientes en caso de no tener atribuciones directas sobre impactos negativos.</p> <p><b>Aspecto Económico:</b> Elaboración de presupuestos anual de balance y cuentas de resultados, llevando seguimiento mensual del proceso, adoptando medidas correctoras para consecución de objetivos, con propósito de salvaguardar los intereses de todas las partes interesadas de la empresa.</p> <p><b>Aspecto Buen Gobierno:</b> Estableciendo procesos de Cumplimiento Normativo. Aplicación de política de la empresa en materia de Corrupción y Soborno, establecimiento de relaciones comerciales y personales en base a honestidad y transparencia en toda relación comercial. Todo ello conforme a las políticas corporativas de la entidad.</p>	
<p>Principios o documentos externos que la organización respalde o este suscrita (Pacto Mundial)</p> <p>En la actualidad, la entidad esta adherida:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Plan de Responsabilidad Social de Aragón</li> <li>2.- Plan Retorno Talento Joven Aragonés</li> </ol> <p>Por otro lado, es voluntad de FUNDAZ trabajar en aras a la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y Agenda 2030.</p>	102-12
<p>Asociaciones pertenecientes y función que desempeña en dicha asociación o entidad</p> <p>La empresa pertenece a asociaciones relacionadas con el sector de actividad, así como otras relacionadas con su estrategia empresarial en materia de Sostenibilidad:</p>	102-13

Asociación	Cargo en Gobierno	Participación en proyectos	Aporta fondos
	No	No	Si
Asociación	Cargo en Gobierno	Participación en proyectos	Aporta fondos
	No	No	Si
Asociación aragonesa para la dependencia			
Información sobre empleados y otros trabajadores:			
<p>La información presentada se obtiene de los registros internos de la empresa a 31.DIC.20</p> <p>La empresa cuenta con 74 trabajadores todos en Zaragoza (Aragón)</p> <p>Además, FUNDAZ contrata a otras empresas trabajos con especialidades que la empresa no posee.</p> <p>Estos trabajos están relacionados con limpieza y lavandería, recepción, gestión administrativa y de personal.</p>			

102-8

**Acciones:**

- 1.- Integración de profesionales de distintas áreas en proyectos específicos que puedan mejorar sus competencias profesionales.
- 2.- Flexibilidad en la organización del trabajo (según puesto) posibilitando el teletrabajo de forma parcial.
- 3.- Conciliación familiar con permisos retribuidos por enfermedad, acompañamiento de familiares a consultas médicas, excedencias o reducciones de jornada que permiten compatibilizar estudios o la vida laboral y familiar.

- 4.- Plan de acogida, formación e integración de nuevos trabajadores y voluntariado.
- 5.- Plan formativo anual para trabajadores y voluntarios que permita aumentar las competencias de estos y que es elaborado junto a la representación sindical.
- 6.- Programa de incentivos a trabajadores aprobados anualmente por el Patronato de la Fundación.

**Buenas prácticas:**

- Convenios de colaboración con otras entidades para favorecer la realización de prácticas formativas de colectivos vulnerables.
- Fomento de la contratación de jóvenes a través del Programa de Retorno de Talento Joven de Aragón.
- Contratación o subcontratación de determinados puestos de trabajo con personas con diversidad funcional o centros especiales de empleo.
- Código de buen gobierno y buenas prácticas de gestión.

### **C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD**

FUNDAZ dispone del documento “**CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**”, aprobado por su Patronato, que recoge los valores, principios y normas de conducta de la Fundación Asistencial Agustina Zaragoza que deben impregnar todas sus actividades, en los aspectos económico, social, ambiental y ético

Todo el personal de FUNDAZ, debe conocer y actuar conforme a estas directrices y otras políticas corporativas, debiendo recibir formación al respecto.

Es responsabilidad del Director Gerente de FUNDAZ la puesta en práctica y aplicación de esta política.

#### **Misión. GRI 102-16**

---

La **Fundación Agustina Zaragoza** es una entidad de carácter asistencial, sin ánimo de lucro, y orientada a lograr la cobertura de las necesidades esenciales y la plena integración social de:

- Las personas mayores.
- Las personas y grupos con diversidad.

El ámbito personal de actuación de la Fundación es el de las personas en la tercera edad y aquellas otras afectadas por algún tipo de diversidad; así como cualquier otro grupo social al que previo acuerdo del Patronato, se considere oportuno atender.

La Fundación desarrollará sus actuaciones, en todo el territorio nacional sin perjuicio de su participación o cooperación con entidades u organismos internacionales, públicos o privados, dependientes de Gobiernos de otros países, u organizaciones no gubernamentales, y de su actuación en el extranjero, especialmente, en La Unión Europea.

### **Visión. GRI 102-16**

---

La Fundación Asistencial Agustina Zaragoza pretende consolidarse orgánica e institucionalmente, y posicionarse en el sector de la prestación de servicios que permitan a las personas pertenecientes a grupos con necesidades especiales tener cubiertas sus necesidades, y lograr su plena incorporación social, manteniendo un crecimiento sostenido que garantice en todo momento la excelencia en la prestación del servicio; y abierta a la colaboración con las distintas administraciones y otras organizaciones con objetivos comunes.

### **Valores. GRI 102-16**

---

La persona constituye el objetivo central y preferente de todas nuestras actuaciones.

El respeto, comprensión y afecto hacia las mismas, y la igualdad, y la preocupación constante y permanente por su bienestar, integran el valor fundamental de nuestra Fundación.

Así mismo asumimos un firme compromiso con la ética, la transparencia, el rigor y la responsabilidad social y medioambiental en todas nuestras actuaciones.

### **Principios profesionales de intervención:**

- **Principio de ética.** Toda persona por su condición humana, independientemente de su situación individual, tiene el máximo valor por sí misma. Las personas en situación de dependencia tienen derecho al respeto de la diferencia y al de su propia dignidad, cualquiera que sea el estado en que se encuentran con respecto a su capacidad. Los valores éticos han de estar siempre presentes en los cuidados e intervenciones profesionales. La práctica profesional debe estar impregnada de un profundo respeto a los derechos humanos, donde se defiendan la privacidad, la intimidad, la dignidad, el respeto a la diferencia y a la libertad personal.
- **Principio de competencia y autonomía.** Cada persona tiene capacidades, con independencia de los apoyos que precisen, para desarrollar actuaciones competentes; así mismo deben tener control sobre su propia vida y actuar con libertad, por lo tanto, la intervención desde los Centros se debe concebir desde las competencias personales. Las personas usuarias, deben ser agentes activos en los procesos de intervención y para ello es importante tanto que se promuevan los comportamientos autónomos como que las programaciones del Centro se lleven a cabo desde la diversidad en las necesidades individuales.
- **Principio de participación.** La persona, como individuo, tiene derecho a estar presente en la toma de decisiones que afecten al desarrollo de su vida. En los Centros se debe promover la participación de la persona en situación de dependencia, su familia y los profesionales en la vida del Centro.

La intervención profesional se debe realizar desde el refuerzo de los individuos y grupos, impulsando una política participativa, creando y consolidando sistemas o cauces que la posibiliten, así como garantizando la participación de cada una de las personas a las que se dirigen los respectivos planes de apoyo, tanto en la fase de diseño como en la de aceptación.

- **Principio de integralidad.** La persona es un ser multidimensional donde interactúan aspectos biológicos, psicológicos y sociales. Los Centros se deben concebir desde un enfoque global de la intervención contemplando tanto las distintas necesidades de las personas usuarias como teniendo en cuenta que ésta se desenvuelve en un contexto físico y psicosocial. Todo ello hace necesario un enfoque interdisciplinar y especializado de la intervención, además de que se procuren actuaciones coordinadas entre los diferentes recursos de la comunidad que garanticen la continuidad de la atención.
- **Principio de individualidad.** Cada persona es única y diferente por lo que la intervención en los Centros se llevará a cabo desde los criterios de atención flexible y personalizada, adaptando las intervenciones a las necesidades específicas de las personas atendidas y de sus familias.
- **Principio de independencia y de bienestar.** Todas las personas, independientemente de sus características individuales o situación, tienen derecho a recibir apoyos que mejoren su situación de dependencia y su bienestar subjetivo, por lo que la intervención en los centros se caracteriza por su finalidad socio-terapéutica.
- **Principio de Especialización.** Proporcionar atención y apoyos especializados adecuados a las necesidades de apoyo de las personas usuarias, y a las características de su situación de dependencia y/o discapacidad.

#### Política de calidad. GRI 102-16

---

La organización ha establecido un Sistema de gestión basado en la norma UNE 158101:2015 con el fin de:

- Aumentar la satisfacción del cliente.
- Mejora continua de la eficacia del sistema.
- Cumplir con los requisitos pactados con el cliente y con los legales y reglamentarios aplicables.
- Cumplir con los requisitos en materia de personal establecidos por la Administración Autonómica competente.

Como objetivos generales del centro se definen los siguientes:

- a) Ofrecer un hábitat seguro, accesible y adaptado a las necesidades funcionales de las personas usuarias en un ambiente confortable.

- b) Proporcionar una convivencia armoniosa entre las personas usuarias y el personal en interrelación con el entorno comunitario, respetando la intimidad y privacidad individuales.
- c) Promover la autonomía personal, mejorar la calidad de vida, el bienestar subjetivo y la satisfacción, favoreciendo la autoestima, el desarrollo personal y la integración social de la persona usuaria en el entorno.
- d) Prestar la atención necesaria a las personas usuarias según su necesidad de apoyo.
- e) Promover las buenas prácticas de dirección de personas y la implicación y participación de los profesionales en la mejora del servicio.
- f) Cumplir y hacer cumplir, los derechos y libertades de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas.
- g) Cumplir la normativa vigente y mejorar progresivamente la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad.

La organización implementará los objetivos generales del centro y para ello documenta y hace pública esta Misión, Visión, Valores y Política de Calidad.

La Dirección tomará las medidas necesarias para que todos los profesionales respeten, defiendan y protejan los derechos de las personas usuarias, su intimidad y privacidad, sus decisiones y creencias.

Desde la Dirección se establece un Plan de Gestión para proporcionar los recursos que sean necesarios para el cumplimiento de los objetivos generales del centro, incluyendo el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes/usuarios y los canales de comunicación, que permitan el flujo de toda la información con todas las partes interesadas internas y externas.

### **Compromiso ético. GRI 102-16**

---

Con independencia de las obligaciones legales y de las normas que deben recoger los estatutos de toda fundación, FUNDAZ dispone de un “**Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión**” aprobado por el Patronato el 14DIC16.

En él se recogen los principios de actuación y buenas prácticas que orienten la actividad de la Fundación y de sus órganos, inspirados en valores éticos, que contribuyan a su mejor funcionamiento y a un mayor rigor y transparencia en las relaciones internas y con la sociedad.

En el mismo se contemplan las siguientes materias:

1. **Pautas de actuación y buenas prácticas:** Complementando y desarrollando los “valores” con los que esta Entidad se siente comprometida, se señalan las pautas que deben guiar su actuación, más allá de las previsiones legales: transparencia, colaboración institucional, independencia, adecuada gestión y planificación de sus actividades.



2. **Órganos de la Fundación:** Se establecen las obligaciones y responsabilidades que han de asumir estos órganos y sus integrantes, los criterios y principios que han de orientar la toma de decisiones y se regula el posible conflicto de intereses. Se establece la autoevaluación del Órgano de Gobierno como la forma de mejorar el desempeño de sus funciones. Se completa estableciendo las buenas prácticas en lo que se refiere a la preparación y al desarrollo de las sesiones de su Patronato y de su Comisión Permanente.
3. **Equipo de gestión:** Se destaca la importancia del desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y la evaluación de este.
4. **Aceptación, revisión y verificación y cumplimiento del Código:** Se señala la necesidad de asegurar el compromiso de todos los afectados, y se fija la revisión, seguimiento y control de las normas.

### **Responsabilidad social y medioambiental. GRI 102-16**

---

La Entidad se manifiesta comprometida con la mejora del entorno social, medioambiental y económico en el que desarrolla su actividad, a cuyo fin ha establecido procedimientos y formas de trabajo adecuados, habiendo obtenido el sello de la Responsabilidad Social Corporativa del Gobierno de Aragón, y se propone diseñar e implantar planes estratégicos de RSC.

#### **Incidencias durante 2020**

A lo largo de 2020 no han registrado incidencias relacionadas con los principios éticos o con situaciones de conflicto de intereses.

#### **Estándares, normas sellos y reconocimientos externos. GRI 102-16**

- FUNDAZ dispone del sello de la Fundación Lealtad que acredita el buen gobierno y las buenas prácticas de gestión de la entidad.
- FUNDAZ dispone del sello de Responsabilidad Social de Aragón plus.

#### **Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas. GRI 102-17**

Se encuentran recogidos en el “Código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión” aprobado por el Patronato el 14DIC16 y ya mencionado en el punto anterior, y en el documento “Cultura de la empresa y Responsabilidad Social Corporativa”, aprobado por el Patronato de la Fundación, que incluye un compromiso ético para los integrantes de la empresa.

FUNDAZ tiene establecidos además los siguientes canales para cursar solicitudes de información, sugerencias, quejas o denuncias:

- Buzón de sugerencias.
- Canal de gestión de consultas y reclamaciones a través de su página web ([www.fundaz.org](http://www.fundaz.org)).

En ambos casos existen unas normas de funcionamiento y se garantiza la reserva y confidencialidad de la información.

Hasta la fecha no se ha detectado comportamiento alguno del que pudieran inferirse conductas no éticas o ilegales.

#### **C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN.**

##### **Estructura. GRI- 102-18**

El órgano soberano de toma de decisiones lo constituye el Patronato de la Fundación.

La composición de este y los perfiles de sus integrantes está disponible en la página web de FUNDAZ ([www.fundaz.org](http://www.fundaz.org)).

##### **ÓRGANO DE GOBIERNO:**

Patronato de la Fundación integrado por presidente, secretario (No patrono), tesorero y 11 patronos.

##### **Comisión Permanente:**

Integrada por el presidente, secretario y tesorero.

Comité responsable de la toma de decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales: NO EXISTE

##### **ÓRGANO DE GESTIÓN**

Constituido por el Director Gerente responsable de la toma las decisiones sobre temas económicos, ambientales y sociales conforme a los poderes recibidos, y con exclusión de aquellas decisiones que se ha reservado para sí el Patronato, o le corresponden a este en función de la legislación vigente.

El Patronato ha delegado, mediante escritura pública de poder, las facultades ejecutivas fijadas en los términos del documento, en el Director Gerente que responde de su gestión ante el Patronato.

Mediante la coordinación del Director Gerente con la Comisión permanente, se lleva a cabo la toma de decisiones de la actividad diaria. **GRI 102-19**

La responsabilidad ejecutiva en todos los temas corresponde al Director Gerente, en el marco del Plan Estratégico de la Fundación y de las decisiones del Patronato en sus diferentes reuniones. El Director Gerente informa al Patronato directamente, o a través de la Comisión Permanente de su gestión. **GRI 102-20**

##### **Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités. GRI 102-22**

El máximo órgano de gobierno está constituido por el Patronato de la Fundación, actualmente constituido por 13 personas físicas (9 hombres y 4 mujeres) que desempeñan sus cargos a título personal, por tanto, sin ejercer la representación de ninguna otra persona física o jurídica.

La relación de estos, los puestos desempeñados y sus perfiles profesionales pueden consultarse en la página web de FUNDAZ ([www.fundaz.org](http://www.fundaz.org)).

Existen igualmente dos Patronos de Honor que, conforme a los estatutos, tiene voz, pero no voto, en las reuniones del Patronato.

No existen comités además durante el año 2020 y anteriores, en el Patronato no han estado representados los grupos de interés.

El tiempo medio en el ejercicio del cargo es de diez (10) años.

La presidencia del Patronato es ejercida, en la actualidad, por D. Juan Pinto Sánchez-Mayoral que no ejerce ningún otro cargo ejecutivo. **GRI 102-23**

La designación, relevo o sustitución de los patronos está recogida en los estatutos de FUNDAZ que pueden consultarse en su página web ([www.fundaz.org](http://www.fundaz.org)).

Para la designación de los Patronos se tienen en cuenta sus conocimientos, experiencia, prestigio profesional y social.

Todos son miembros independientes, y progresivamente se irá equilibrando el número de mujeres y hombres integrantes del mismo. **GRI 102-24**

### **Retribuciones**

Todos los miembros del Patronato ejercen su cargo sin remuneración, excepto la compensación de gastos que por el ejercicio de sus actividades deban efectuar.

### **Acciones**

- Reuniones periódicas con el grupo de trabajo para dar respuesta a cuestiones inmediatas.
- Participación conjunta de la Gerencia y el Patronato en reuniones institucionales.
- Análisis de resultados y acciones de mejora. Elaboración y aprobación de planes de acción.

### **Buenas prácticas**

- La Fundación dispone de un “Código de Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión”, aprobado por el Patronato en 2016, y revisado y actualizado anualmente. Es de aplicación al conjunto del patronato, órgano de gestión y director del centro residencial del que es titular la Fundación. Los conflictos de intereses están recogidos en el mismo. **GRI 102-25**
- No existen miembros del Patronato con relaciones personales con los grupos de interés.
- El Patronato de FUNDAZ ha aprobado igualmente, diferentes políticas corporativas y un SISTEMA DE CONTROL Y SEGUIMIENTO INTERNO DE LA ACTIVIDAD Y DE LOS BENEFICIARIOS Y USUARIOS, que se revisa periódicamente. **GRI 102-26**
- El órgano de gobierno, en su primera reunión ordinaria de cada año, lleva a cabo una

autoevaluación del ejercicio anterior, exhaustiva y detallada de su funcionamiento y regulación, de la situación y evolución de la Entidad, y del órgano de gestión, utilizando para ello un modelo aprobado por el propio Patronato y que analiza los siguientes extremos: **GRI 102-28**

- Conocimiento y documentación de la organización
- Funcionamiento y regulación del órgano de gobierno
- Claridad y publicidad del fin social
- Planificación y seguimiento de la actividad
- Comunicación e imagen fiel de la información
- Transparencia en la financiación
- Pluralidad en la financiación
- Control en la utilización de fondos
- Presentación de cuentas anuales y cumplimiento de las obligaciones legales
- Promoción del voluntariado
- Análisis y cumplimiento del código de buen gobierno y buenas prácticas de gestión
- Análisis del cumplimiento del código de conducta para inversiones financieras temporales
- Responsabilidad social
- Supervisión del órgano de gestión
- Identificación de áreas de mejora

### **C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS.**

Los grupos de interés se definen como todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial y, por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de estas (*Freeman, 1983*).

Por tanto, la entidad a través de su Patronato y la Gerencia realizan un análisis tanto interno como externo del entorno de la Fundación que tiene como objetivo identificar a todas aquellas partes interesadas teniendo en cuenta:

- Que sus decisiones puedan afectar a la Fundación
- Que el grupo pueda verse afectado por las decisiones que tome la Fundación y en qué medida

A través de este análisis se identifican los grupos de interés con el fin de poder establecer objetivos y planes estratégicos en la entidad. **GRI 102-42**

Fruto del anterior análisis se identifican los siguientes grupos de interés: **GRI 102-40**

- Miembros del Órgano de Gobierno
- Personal de plantilla de FUNDAZ.
- Trabajadores ajenos que prestan su servicio en FUNDAZ
- Clientes (Usuarios del centro residencial)
- Familiares de usuarios
- Voluntarios
- Proveedores y prestadores de servicios

- Entidades colaboradoras
- Benefactores

### **Acuerdos de negociación colectiva. GRI 102-41**

Todos los trabajadores de FUNDAZ están acogidos al VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).

Si bien no existe Convenio Colectivo a nivel de empresa, todos los trabajadores de Fundaz están representados por el Comité de Empresa, con el que se organizan múltiples reuniones a lo largo del año, llegando a acuerdos que mejoran lo regulado en Convenio Colectivo en diferentes áreas de actuación. Así mismo, dicho Comité es participe de muchas de las decisiones clave que adopta la entidad.

### **Enfoque para la participación de grupos de interés. GRI 102-43**

Durante el año 2020 la participación de estos se estructuró de la siguiente forma:

- Del personal de plantilla de FUNDAZ a través del Comité de Empresa.
- Miembros de los órganos de gobierno y de gestión, por contactos directos.
- Clientes, por contactos directos, reuniones periódicas con los mismos o sus familias, y través de encuestas de satisfacción.
- Proveedores, en el transcurso de las relaciones comerciales y en el proceso de evaluación periódica de los mismos.
- Asociaciones y otras entidades colaboradoras, por contactos directos, seguimiento de acciones, y convenios o acuerdos de colaboración.
- Voluntarios por contacto directo
- Benefactores por comunicaciones periódicas.

### **Temas y preocupaciones de grupos de interés. GRI 102-44**

Los grupos de interés prioritarios para FUNDAZ son el de sus clientes (usuarios del centro de mayores) y sus familias y los trabajadores. Con ellos se establecen las relaciones más intensas y frecuentes.

A lo largo de 2020 y fruto de la pandemia y de las normativas aplicables al sector de actividad principal de la Fundación no ha sido posible la realización de reuniones estructuradas, si bien se han realizado reuniones telefónicas y por video conferencia con los familiares de los residentes.

Durante el 2020 también se han realizado encuestas de materialidad entre todos los grupos de interés con el fin de detectar cuales son los temas prioritarios para los mismos. Por parte de FUNDAZ se han adoptado algunas medidas correctoras y se ha ofrecido a los interesados canales de participación para la resolución conjunta de algunos aspectos.

En cuanto a los trabajadores, no existe un procedimiento establecido en que se recojan indicadores que evidencien los impactos, si bien, existen canales de comunicación abiertos en los que existe participación de estos, cualquier sugerencia, queja o reclamación de estos es tomada en cuenta con carácter prioritario. Asimismo, y de manera colectiva, se mantienen reuniones periódicas con el Comité de Empresa donde se exponen y se negocian los temas que les preocupan.

Puntualmente se realizan encuestas de satisfacción, de clima laboral, así como estudios psicosociales con el objetivo de ahondar en las preocupaciones de las personas trabajadoras de la Fundación.

**Acciones:**

- Reuniones con familias
- Encuestas de satisfacción
- Diseño de canal de quejas anónimas en la web
- Entrevistas personales con trabajadores

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

La Fundación contempla dentro de su plan estratégico fórmulas de evaluación, seguimiento y mejora continua, si bien durante el 2020, dichos procesos no están definidos de manera reglada, por lo que no existen indicadores establecidos que midan el impacto objetivo de los mismos.

El Plan Estratégico es elaborado por la Gerencia de la Fundación y aprobado por el Patronato de esta, una vez aprobado es desplegado en acciones y objetivos concretos, y es la Gerencia la encargada de su desarrollo e implantación, no obstante, el Patronato es responsable de la supervisión y evaluación de los objetivos marcados.

La Fundación no consolida cuentas, por lo que los datos incluidos en la formulación de estados financieros únicamente hacen referencia a FUNDAZ. [GRI 102-45.](#)

Los principios para determinar el contenido y calidad del informe son: [GRI 102-46](#)

**Inclusión de grupos de interés:** Expresadas en los puntos 102-40 y 102-43

**Contexto de sostenibilidad:** FUNDAZ enfoca su gestión hacia la prestación de servicios de calidad, respeto al medio ambiente, y buen gobierno y buenas prácticas de gestión.

**Materialidad:** Hasta el 2019, FUNDAZ no ha realizado matrices de materialidad, sino que ha identificado a sus grupos de interés, los temas materiales y sus impactos mediante procesos no reglados de participación.

En el año 2020 se comenzó con el proceso para determinar la matriz de materialidad con el objetivo de determinar que grupos de interés tienen mayor impacto para FUNDAZ y sus temas de interés, si bien, la misma está en proceso de elaboración habiendo realizado hasta el momento las encuestas necesarias, pero no su evaluación.

Si bien FUNDAZ entiende la participación de estos como parte relevante de la gestión responsable, aplicando enfoques de equilibrio y transparencia hacia impactos positivos y negativos que se han determinado.

**Exhaustividad:** La obtención de los datos que incluye el informe son obtenidos de estados

contables y de gestión internos de FUNDAZ. Se corresponden con registros verificables y con alcance a todas las áreas de actividad y gestión de la empresa.

**Lista de temas materiales. GRI 102-47**

Consideramos temas materiales en 2020 las preocupaciones planteadas por grupos de interés.

Grupos de interés externos:

- Precios muy bajos en el sector y riesgo hacia la rentabilidad a corto-medio plazo
- Nivel adquisitivo de salarios de trabajadores
- Clientes con generalizados criterios de compra al precio más bajo
- Responsabilidad económica, social y medioambiental de las empresas

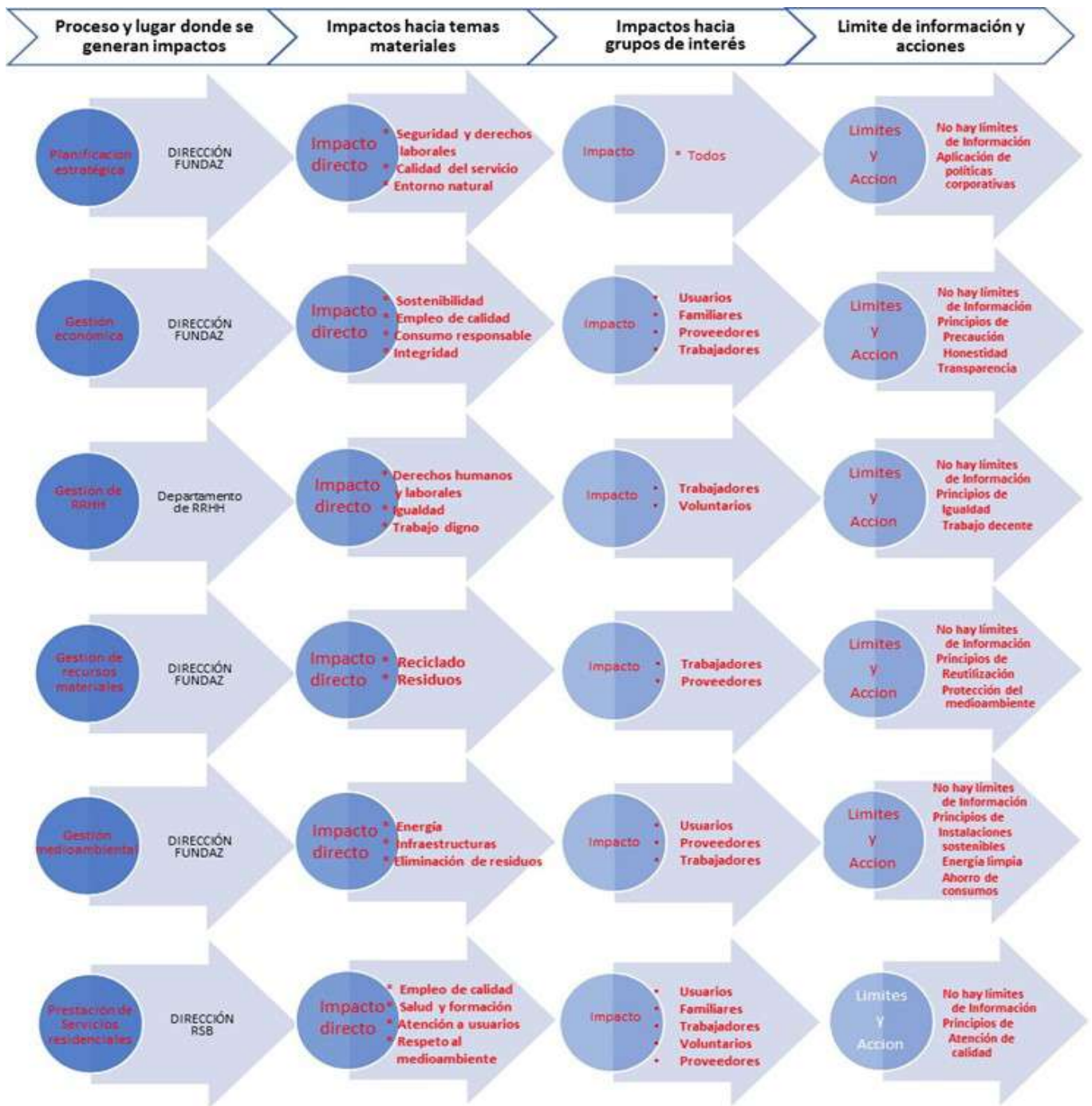
Grupos de interés internos:

- Dependencia y promoción de la autonomía
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Código ético
- Transparencia
- Crecimiento económico
- Derechos Humanos
- Derechos laborales
- Discriminación e igualdad
- Trabajo digno
- Valoración de los grupos de interés externos
- Calidad del servicio
- Energía
- Consumo de recursos naturales
- Gestión de residuos

Los gráficos siguientes informan detalladamente del proceso de la actividad empresarial de FUNDAZ., proceso y lugar donde los temas materiales generan impactos.

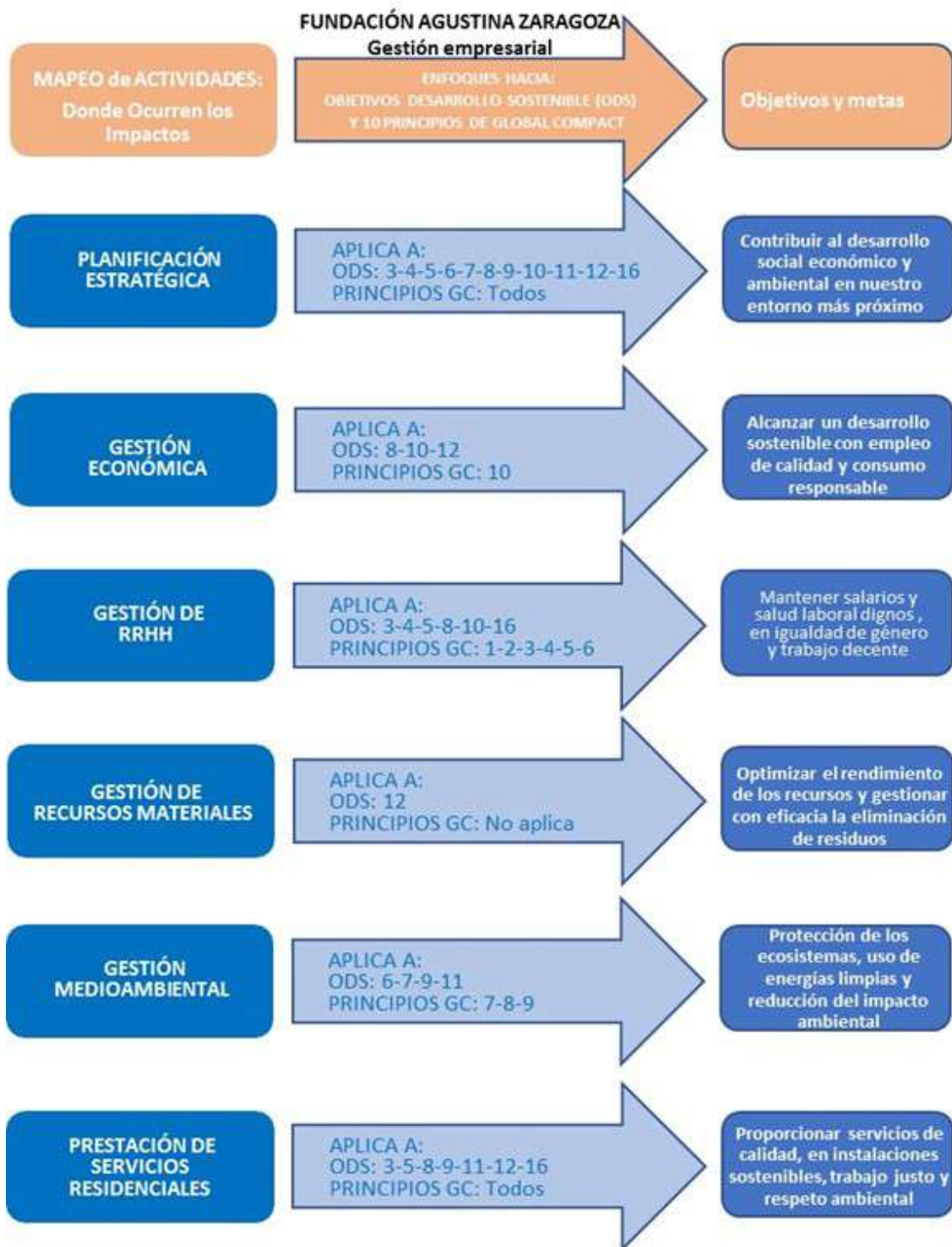
Gráficamente se describen acciones y límites de información, que la empresa adopta para la minimización de efectos negativos hacia los grupos de interés.





El gráfico siguiente muestra el mapeo de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los 10 Principios de Global Compact, aplicados a las actividades de FUNDAZ, en cada uno de los procesos de actividad, como enfoque de gestión en general, así como las metas propuestas para contribuir al desarrollo de estos.





Esta tabla informa sobre evaluación de temas materiales generales que FUNDAZ identifica en la actividad, según sus políticas y grupos de interés internos; los resultados obtenidos durante el año 2020 y obstáculos y deficiencias identificadas

<b>Tema Material</b>	<b>Indicador</b>	<b>Resultado de la evaluación</b>	<b>Obstáculos y deficiencias</b>
Código Ético	Número de propuestas externas recibidas, contrarias a las disposiciones del código ético.	No se ha recibido ninguna en 2020.	
Transparencia	Publicación en página web de Memorias de Actividades, Cuentas Anuales, documentación corporativa, constitución de los órganos de gobierno y gestión	Se mantiene actualizada la documentación correspondiente a los tres últimos años	
Crecimiento económico	Seguimiento mensual de Planes de Actuación previstos, Actividades, Programas y presupuestos.	El seguimiento se ha realizado según calendario previsto, los resultados económicos han sido positivos y cumplen las expectativas.	
Derechos Humanos	N.º de quejas relativas a DDHH recibidas en el periodo del informe.	No se ha recibido ninguna.	Imposibilidad o gran dificultad de verificarlo en la cadena de suministro.
Derechos Laborales	Grado de cumplimiento normativo en bienestar y salud, formación, contratación, horarios, períodos de descanso y conciliación.	Se ha cumplido al 100% la normativa laboral y las medidas de conciliación se han aplicado en la medida que el tipo de actividad lo permite	
Discriminación e Igualdad	Verificación interna de igualdad en salarios y procesos para nuevas contrataciones.	Los salarios están regulados por Convenio Nacional y se aplican por igual a todos los trabajadores. Las contrataciones se hacen igualmente en condiciones de igualdad. Se dispone de un Plan de Igualdad en la empresa	
Trabajo digno	Verificación interna e investigación de cadena de suministro en prácticas de trabajo forzoso o bajo coacción.	No se han constatado situaciones de trabajo forzoso internamente y tampoco se ha identificado en cadena de suministro	Dificultades para verificarlo en la cadena de suministro

		incidentes en 2020	
Grupos de interés	Valoración de percepciones de grupos de interés acerca de nuestra empresa en aspectos relacionados con la integridad, desarrollo, y sostenibilidad	Percepciones positivas hacia todo lo relacionado con sostenibilidad, integridad y buen gobierno.	.
Calidad de servicio	Valoración de satisfacción de cliente	Los resultados obtenidos en las encuestas de satisfacción muestran un grado de satisfacción adecuado.	Dificultad de medirlo en buena parte de nuestros clientes por su deterioro cognitivo.
Energía	Nivel de producción de energía eléctrica propia	Se mantiene la capacidad de producción propia	
Consumo de recursos naturales	Seguimiento de indicadores hacia consumo de recursos naturales con carácter anual. <u>Aún no implantados</u>	En la medida de lo posible, se da prioridad a consumo de materiales reciclados y susceptibles de segundos usos.	Poco margen de actuación en este sentido por el tipo de recursos consumidos
Residuos peligrosos	Seguimiento de la gestión de estos.	100% de residuos peligrosos producidos son de origen biosanitario. Se han gestionado de acuerdo con la normativa vigente	
Gestión de residuos	Seguimiento e indicadores sobre gestión y reutilización de residuos.	Solamente se han depositado en vertedero autorizado residuos no reutilizables	

La siguiente tabla muestra la evaluación de temas materiales identificados por grupos de interés externos de FUNDAZ según el punto 102-47

<b>Tema Material</b>	<b>Mecanismo de evaluación</b>	<b>Resultado de la evaluación</b>	<b>Obstáculos y deficiencias</b>
Precios muy bajos del sector	Seguimiento de contratos en obras y servicios de acuerdo con alto o bajo interés de ejecución		
Nivel adquisitivo de trabajadores	Comparativa de salario nuestros trabajadores con los de otras empresas mismo sector	Nuestros trabajadores están en misma línea retributiva en de otras empresas del mismo sector y actividad	
Criterio de cliente precio bajo	Seguimiento de eficacia en establecimiento de precios en ofertas realizadas		
Responsabilidad económica, social y medioambiental de la empresa.	N.º de denuncias o quejas de grupos de interés hacia responsabilidad ambiental	No se han registrado denuncias administrativas tampoco quejas verbales hacia nuestra empresa en 2020	

#### **Re-expresión de la información. GRI 102-48**

No procede la re-expresión de la información anterior, si bien en el presente informe si se contemplan datos del periodo 2019 a efectos comparativos.

#### **Cambios en la elaboración de informes. GRI 102-49**

Se ha utilizado el mismo formato e indicadores de la información que en el informe emitido para el periodo 2019 con la finalidad de poder realizar una comparativa de los datos recogidos.

#### **Periodo objeto del informe. GRI 102-50**

Este informe contiene información relativa al año 2020 coincidiendo con el año fiscal de la empresa.

#### **Fecha del último informe. GRI 102-51**

El último informe sobre responsabilidad social emitido fue el del año 2020, referenciado a los datos recogidos durante el año 2019.

**Ciclo de elaboración de informes. GRI 102-52**

La periodicidad de información en materia de responsabilidad social de FUNDAZ es anual, coincidiendo con año fiscal.

**Punto de contacto para preguntas sobre el Informe. GRI 102-53**

FUNDAZ  
C/ Un americano en París nº 65 (50019) ZARAGOZA  
Director General: Vicente López-Brea Lucas  
Tf. : 976.958.080  
E-mail : [direccion@fundaz.org](mailto:direccion@fundaz.org)

**Nivel de la memoria conforme a GRI. GRI 102-54**

El informe ha sido elaborado en la opción “Referenciado a GRI”.

**Índice de Contenidos. GRI 102-55**

Los contenidos GRI aplicados en la presente memoria se pueden encontrar en las págs. 65 a 67.

**Verificación externa. GRI 102-56**

EL presente informe, no se ha sometido el informe a auditoría externa. No obstante, FUNDAZ asume su compromiso con la veracidad de los datos que en él aparecen, contando para ello con registros documentados internos de gestión en áreas económica, social, ambiental y de integridad, que sirven de apoyo a gestión de riesgos y en la toma de decisiones.

Los datos que contiene el informe tienen soporte documental dentro del sistema, presenta una información razonable y equilibrada del desempeño garantizando la veracidad de contenidos.

La persona responsable de las declaraciones en este punto 102-56 es el propio Director Gerente de la Fundación.

**Acciones:**

- Auditoría externa de cuentas
- Sello de la Fundación Lealtad
- Implantación del a ISO 158101 (en proceso)
- Sello RSA+

**Buenas prácticas:**

- Transparencia a través de información relativa a planes anuales de actuación, memoria de actividades, cuentas anuales e informes de auditorías en la página web.

### **C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA.**

#### **Objetivos:**

- Organizar las acciones en responsabilidad social alrededor de un plan que permita plantear objetivos e indicadores clave de seguimiento y resultado.
- Implantación de procedimientos que permitan analizar y clasificar a nuestros grupos de interés según su poder, legitimidad y urgencia con el objetivo de trazar una matriz de materialidad sobre temas relevantes y los impactos positivos y negativos de los mismos, permitiendo de esta manera que la Fundación les dé respuesta a través de sus planes de actuación.
- Trabajar con el personal empleado para lograr su implicación con la Fundación más allá del desempeño de su trabajo. Realizar acciones que promuevan la alineación de las personas trabajadoras con la cultura corporativa y los objetivos fundacionales, así como la cercanía a los órganos de gestión y de dirección.
- Realizar acciones de apertura hacia la sociedad y acciones de difusión más activas para informar de la entidad.
- Diseñar e implementar un plan de gestión medioambiental con objetivos e indicadores que permitan integrar y organizar las diferentes acciones que se están desarrollando y potenciar nuevas medidas en las que se implique a diferentes grupos de interés.
- Diseñar e implementar un plan de igualdad y un protocolo anti-acoso que recojan acciones concretas, objetivos e indicadores de seguimiento y evaluación.
- Evidenciar el compromiso público de la Fundación en materia de responsabilidad social a través de acciones de comunicación concretas tanto a nivel interno como externo.

# Criterio 2:

# Clientes

### **Enfoque global:**

La Fundación Agustina Zaragoza es una entidad orientada a lograr la cobertura de las necesidades esenciales y la plena integración social de:

- Las personas mayores.
- Las personas y grupos con diversidad.

El ámbito personal de actuación de la Fundación es el de las personas en la tercera edad y aquellas otras afectadas por algún tipo de diversidad; así como cualquier otro grupo social al que previo acuerdo del Patronato, se considere oportuno atender.

La persona constituye el objetivo central y preferente de todas nuestras actuaciones. El respeto, la comprensión, el afecto hacia las mismas, la igualdad, y la preocupación constante y permanente por su bienestar, integran el valor fundamental de nuestra Fundación.

Los servicios que se prestan desde FUNDAZ son:

- Residencia de mayores
- Centro de día
- Integración sociolaboral de personas con diversidad funcional
- Programas de atención a personas dependientes con pocos recursos o con diversidad funcional.
- Otros:
  - Gerencia y administración
  - Fisioterapia
  - Podología
  - Terapia ocupacional
  - Peluquería
  - Actividades lúdicas y sociales. Talleres
  - Atención Social
  - Apoyo y desarrollo de la autonomía ABVD
  - Transporte adaptado

Los clientes de FUNDAZ son privados en una gran parte, subvencionados por la propia Fundación, y acogidos a ayudas y subvenciones del Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS).

### **Compromisos adquiridos:**

La Fundación a lo largo de su historia, viene trabajando en mejorar la atención y la calidad tanto de las personas mayores como de las que están aquejadas por algún tipo de diversidad funcional. En este sentido, durante el año 2020, FUNDAZ ha trabajado en:

- Colaboración con entidades que trabajan en pro de la diversidad funcional a través de becas, prácticas laborales o programas lúdicos.
- Realización de reuniones con familiares de los usuarios.



- Impulso de su participación en las actividades de la residencia.
- Realización de encuestas de satisfacción.
- Puesta en marcha de actividades laborales para la integración de personas con diversidad funcional.
- Acreditación de la Fundación Lealtad
- Impulsar la participación de los usuarios en el centro. Programa de mentorización

#### **Nuevos compromisos adquiridos:**

- Mejorar las encuestas de satisfacción
- Mejorar los servicios de atención a las personas mayores.
- Trabajar en la creación de nuevas actividades que fomente la integración socio laboral de personas con diversidad funcional

#### **C.2.1. SATISFACCIÓN DEL CLIENTE.**

Hasta el año 2020, la entidad no cuenta con un sistema planificado que mida la satisfacción del cliente mediante indicadores, si bien, FUNDAZ está inmersa en un proceso de implantación de la UNE 158101 que nos permitiría en otros establecer planes, actuaciones, objetivos e indicadores en dicha materia.

Durante el 2020 la satisfacción del cliente se ha medido a través de:

- Reuniones con los familiares de los usuarios.
- Reclamaciones: Se consideran reclamaciones a todas aquellas que se hayan recibido por escrito. El director del centro, una vez documentado, debe comunicar por escrito a la persona que realizo la reclamación la resolución tomada.
- Sugerencias y quejas: Existe tanto en el centro como en la página web un buzón de sugerencias. Las sugerencias y quejas recogidas son objeto de estudio, resolución comunicada a las partes y archivo de estas, dejando registro de las actuaciones correctoras que se hayan llevado a cabo.

Consideramos también dentro del grupo de clientes a nuestros financiadores (Administraciones Publicas) y donantes, si bien el 99% de los recursos empleados en la Fundación son propios.

Dentro del grupo de donantes, existe un convenio de colaboración que aporta el 50% de los recursos ajenos y con que se lleva a cabo una reunión con carácter anual en el que se le comunica de manera formal el destino que se les ha dado a los recursos aportados por la parte.

**Acciones:**

Anteriormente no se habían realizado reuniones estructuradas con familiares.

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

Tanto desde el Órgano de Dirección de la Fundación como desde el propio Patronato ( a través del grupo de trabajo) se realiza un continuo análisis de las necesidades emergentes de los colectivos para los que trabajamos y del entorno que nos rodea, a fin de identificar riesgos y oportunidades lo que permite abrir nuevas vías de intervención que den una rápida respuesta a las nuevas necesidades que se produzcan así como corregir las desviaciones que se produzcan en el plan de actuación de la Fundación minimizando los impactos negativos que puedan producirse.

**Acciones:**

- Revisión periódica de actuaciones y adaptación en su caso del plan estratégico de la entidad.
- Adaptación continua de los servicios ofertados a las necesidades de los usuarios.

**C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO.**

FUNDAZ mide la calidad del servicio a través de las encuestas de satisfacción de los clientes y el número de quejas y reclamaciones interpuestas por los mismos.

Hasta el año 2020, FUNDAZ no ha recibido denuncias o multas que se hayan resuelto a favor del denunciante. **GRI 417.**

**Buenas prácticas:**

- Implantación del canal de quejas y sugerencias en la página web de la Fundación
- Protocolo de revisión de sugerencias a través del Comité creado al efecto.
- Protocolo de resolución de quejas y reclamaciones.

**C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL SERVICIO.**

Uno de valores fundamentales que rige todas las actuaciones de la Fundación es la transparencia.

La entidad proporciona información clara y honesta sobre la oferta de sus servicios, políticas de

acceso, funcionamiento, compromisos y condiciones de uso, informando a los beneficiarios a través de distintos procedimientos como la cartera de servicios, el reglamento interno o la página web, entre otros.

Además, la entidad hace público a través de su página web:

- Órganos de gobierno y gestión
- Estatutos
- Código de conducta de inversiones temporales
- Código de buen gobierno
- Memoria de actividades
- Cuentas anuales

FUNDAZ ha sido analizada por la Fundación Lealtad en base al cumplimiento de los principios de Buenas Prácticas y Transparencia, siendo el resultado de esta positivo.



Principio 1 de Funcionamiento y Regulación del Órgano de Gobierno



Principio 2 de Claridad y Publicidad del Fin Social



Principio 3 de Planificación y Seguimiento de la Actividad



Principio 4 de Comunicación e Imagen Fiel en la Información



Principio 5 de Transparencia en la Financiación



Principio 6 de Pluralidad en la Financiación



Principio 7 de Control en la Utilización de Fondos



Principio 8 de Presentación de las Cuentas Anuales y Cumplimiento de las Obligaciones Legales



Principio 9 de Promoción del Voluntariado

**Acciones:**

- Revisión del manual de acogida para nuevos empleados
- Elaboración de manual de acogida para voluntarios
- Realización y envío de informes a familiares informando de la situación puntual del centro durante los meses de pandemia.

# Criterio 3:

# Personas

### **Enfoque global:**

Para FUNDAZ las personas son el centro de sus actuaciones y por tanto el capital humano es su principal activo. El respeto, la comprensión, el afecto hacia las mismas, la igualdad, y la preocupación constante y permanente por su bienestar, integran el valor fundamental de nuestra Fundación.

La Fundación Asistencial Agustina Zaragoza vela porque se apliquen los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos sus procedimientos, si bien dichos principios no están planificados ni implantados de manera formal dentro de la organización.

La Entidad cumple de manera rigurosa con la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales, así como garantiza la igualdad de oportunidades, la prevención contra el acoso y la privacidad, asegurando unas condiciones de trabajo dignas, justas y equitativas.

Los procesos de selección y contratación se rigen conforme a principios de capacitación, méritos e igualdad, fomentando la promoción interna entre las personas trabajadoras que forman la Fundación.

Los perfiles requeridos para cada puesto son definidos por la Gerencia de la Fundación, la dirección del centro de trabajo y el departamento de RR.HH. en función de las necesidades del puesto, la formación requerida y la normativa vigente en el momento.

FUNDAZ dispone de medidas implantadas que van más allá de las establecidas por Convenio Colectivo y que tratan de minimizar el impacto negativo de los trabajadores en las siguientes áreas:

- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- No discriminación por razón de sexo, raza o religión.
- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Plan de formación.

Se establecen los siguientes canales de comunicación que permiten la detección de necesidades, la evaluación de las medidas tomadas y el seguimiento de estas:

- A través de reuniones periódicas con los trabajadores
- Reuniones con el Comité de empresa
- A través de los canales de quejas y sugerencias disponibles.

### **Nuevos compromisos adquiridos:**

- Elaboración e implantación del Plan de Igualdad
- Promoción del compañerismo, la colaboración y el respeto
- Promoción del trabajo en equipo, fomentando la participación de los trabajadores en los procesos de mejora.
- Potenciar la comunicación interna entre los distintos niveles jerárquicos
- Realización de acciones que promuevan la alineación de las personas trabajadoras con

la cultura corporativa y los objetivos fundacionales.

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

Fundaz realiza reuniones periódicas con equipos de trabajo según su área de actuación donde los mismos proponen mejoras y exponen quejas y sugerencias que son valoradas por la Gerencia de la Fundación y en su caso implantadas.

Igualmente se realizan cuantas reuniones con el Comité de Empresa son necesarias con el objetivo fundamental de que todos los trabajadores tengan una visión global del funcionamiento de la entidad además de poder canalizar por esta vía las peticiones, inquietudes y condiciones de trabajo del personal.

Puntualmente se realizan encuestas de satisfacción si bien durante el año 2020 no se han realizado las mismas.

No obstante, entre los objetivos de la Fundación está el mantener un canal de comunicación bidireccional siempre abierto entre cualquier trabajador de la entidad y la Gerencia de está realizando, entre otras cosas, reuniones individuales siempre que estas son solicitadas.

#### **Resultados:**

Durante el 2020 no se ha dispuesto de ningún mecanismo regulado que mida la satisfacción de los trabajadores.

#### **Acciones:**

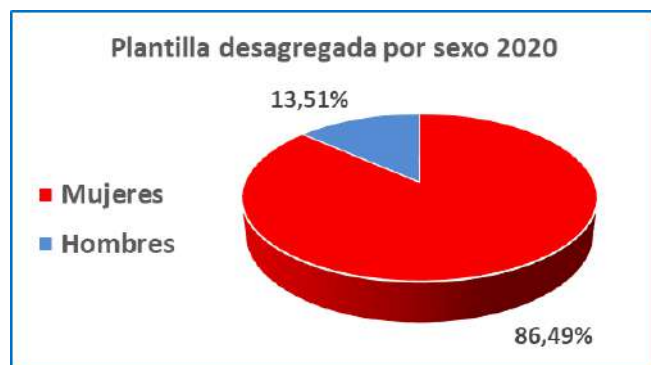
- Canales establecidos de quejas y sugerencias
- Reuniones periódicas
- Desarrollo de un sistema de calidad que integrara mecanismos e indicadores de satisfacción (en proceso).
- Canales bidireccionales de comunicación interna entre distintos niveles jerárquicos

**C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. GRI 405**

Las directrices e instrucciones marcadas por la entidad y que son respetadas de manera escrupulosa, siguen la línea de no aplicar discriminación por causa alguna. Se garantiza el respeto al principio de igualdad de oportunidades de forma específica en el acceso a los puestos de trabajo y voluntariado, la formación, el desarrollo profesional y la retribución, gestionando de forma activa la diversidad dentro de los equipos humanos.

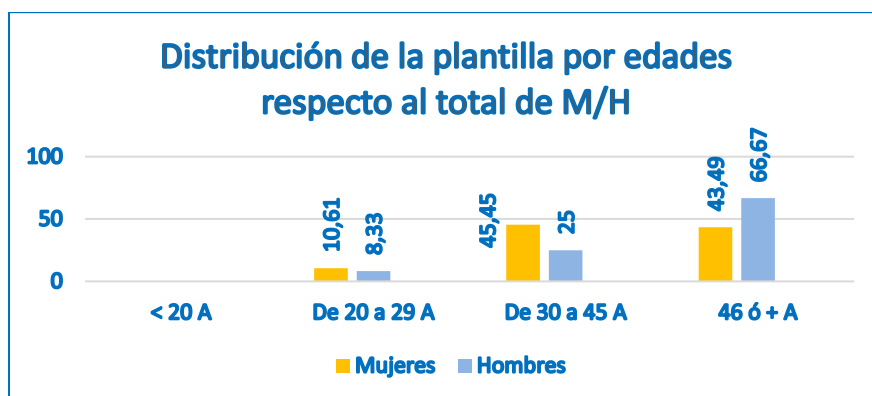
**Resultados:**

Todos los datos referenciados en este apartado son en base a los datos de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2020.



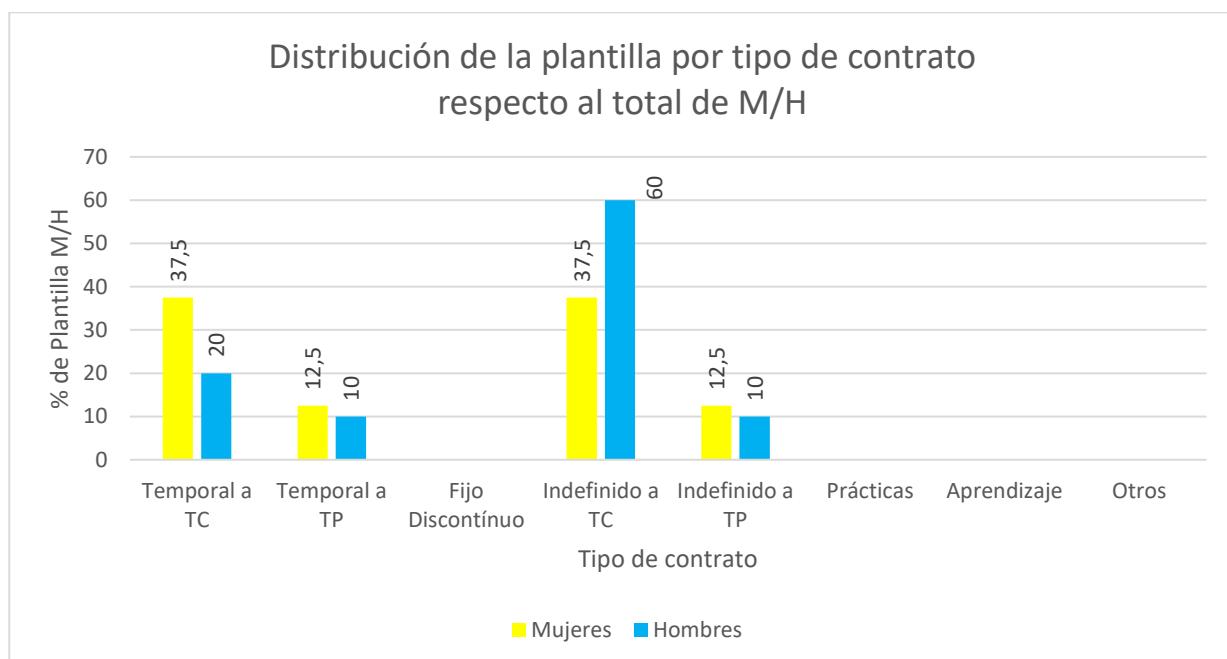
La plantilla de la empresa está integrada por 78 personas, con la distribución por sexos que se observa en el gráfico (5,5 veces más de mujeres que de hombres). Es de destacar que se trata de un sector en cuyo mercado de trabajo existe una notable preponderancia de mujeres.

Los datos muestran una desproporción significativa en la relación de H/M a favor de estas últimas, y aunque se trata de un parámetro de alta variabilidad, en los últimos años se viene manteniendo la proporción en términos generales como se puede ver en los datos de 2019.





	Dirección General		Personal de Dirección		Jefaturas intermedias		Personal Técnico		Personal Administrat.		Personal no cualificado		M	H
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
GERENCIA FUNDAZ		1								1			0	2
DIRECCION RSB			1										1	0
DEP. SANITARIO					1		3		1				5	0
COCINA							2	1					2	1
MANTENIMIENTO								1					0	1
TRANSPORTE							1	1					1	1
JARDINERIA											1		0	1
LAVANDERIA											2		2	0
PELUQUERIA							2						2	0
TECNICO ASISTENCIAL							4						4	0
ATENCION DIRECTA					1	0	46	4					49	5
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>10</b>



En los datos del gráfico anterior podemos observar que durante el año 2020 y del total de mujeres un 75% tienen contratos a tiempo completo frente a un 80% de los hombres, y en cuanto a los contratos a jornada parcial, el porcentaje de mujeres es del 25% frente a un 20% de los hombres.

Para el año 2019 del total de mujeres un 68,18% tenían contratos a tiempo completo frente a un 75% de los hombres, y en cuanto a contratos de jornada parcial, el porcentaje de mujeres es del 31,82% siendo el de hombres contratados a tiempo parcial de un 25%, por lo que, por un lado, podemos observar una evolución en la contratación a jornada completa frente a la parcial y por otro

establecer que no existe ningún conato de discriminación por razón de sexo.

En cuanto a los salarios percibidos por las personas trabajadoras, referir que todos los salarios percibidos por la plantilla se corresponden con las tablas salariales del Convenio Marco Nacional del Sector y son idénticos para todos los trabajadores, sean hombres o mujeres en sus respectivas categorías profesionales. Los aumentos salariales se contemplan en función del desempeño y responsabilidad del puesto ocupado.

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

En lo que respecta a mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la empresa concede a las personas trabajadoras horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas tanto propias como para acompañar a familiares de ellas dependientes, siendo más utilizadas por las mujeres que por los hombres.

La actividad de la casi totalidad de la plantilla se lleva a cabo en un centro residencial para personas mayores, en el que el trabajo se desarrolla a lo largo de las 24 horas del día, a turnos, existiendo una prácticamente nula flexibilidad de horarios, sin embargo, esta medida si es posible en los puestos administrativos. No obstante, se atienden las situaciones específicas y extraordinarias, de conformidad con los representantes sindicales.

Hay que señalar que la política de la empresa en ningún caso permite que una reducción de jornada afecte a la situación laboral de la persona trabajadora en la misma. Muy al contrario, se intenta facilitar en la mayor medida posible.

Indicador			Año 2020
N.º empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres			1
Hombres			0
N.º empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres			1
Hombres			0
N.º empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres			1
Hombres			0
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.			
Mujeres			100%
Hombres			100%
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral.			
Mujeres			0.7%
Hombres			0
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.			

Indicador			Año 2020
Mujeres			0%
Hombres			0
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.			
Mujeres			0%
Hombres			0

**Acciones:**

- Jornada laboral intensiva.
- Organización de reuniones y formación en horario laboral
- Organización de turnos de trabajo anuales
- Posibilidad de cambios de turno
- Realización de parte de la jornada laboral en teletrabajo.
- Anticipos y préstamos
- Mejoras en permisos retribuidos y no retribuidos

### C.3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD. GRI 404

La empresa dispone de un Plan de Formación anual que se confecciona juntamente con el Comité de Empresa e incluye propuestas de la empresa y del Comité, en virtud de las necesidades detectadas.

Las necesidades de formación de la plantilla se detectan en base al desarrollo diario del trabajo, cumplimiento o cambios de normativa, siniestralidad, y mejora de la formación del personal.

Mayoritariamente se realizan cursos de especialización técnica y desarrollo de carrera. Además, es preciso formar a todo el personal de nueva incorporación para la obtención de titulaciones como la de manipulador de alimentos, prevención de riesgos laborales, planes de autoprotección y otros.

A lo largo de 2020, 37 mujeres y 4 hombres han realizado cursos de especialización técnica.

No se observa diferencia en la asistencia a los cursos de mujeres u hombres. Tampoco se han tomado medidas encaminadas a incentivar la asistencia de las mujeres a los cursos porque no se han evidenciado diferencias por razón de sexo.

Las ofertas de formación se difunden mediante e-mail a los trabajadores y en formato papel en el tablón de anuncios.

Para la participación en los cursos de formación no existen criterios selectivos más allá de que los turnos de trabajo queden cubiertos.

Se realiza formación tanto de carácter obligatorio como voluntario.

Todos los trabajadores, sin limitación, pueden solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el marco del Plan de Formación anual.

Los cursos se realizan:

- En el lugar de trabajo: Casi siempre.
- Fuera del lugar de trabajo: Ocasionalmente.
- Fuera de la jornada laboral: Casi siempre. Cursos voluntarios dirigidos al total de la plantilla.
- Cursos on-line: Hasta la fecha no se han realizado.

Los horarios de los cursos se programan en función de la disponibilidad de los docentes que los imparten. Además, ha de que tenerse en cuenta que el servicio se presta durante 24 horas, todos los días del año y a turnos rotativos por lo que parte de la plantilla siempre se encuentra fuera de turno de trabajo.

Cuando los cursos se ofrecen fuera del horario laboral se facilitan cambios de turno entre compañeros para facilitar la asistencia a cursos voluntarios y se contabiliza como tiempo de trabajo las horas de formación obligatoria realizada fuera del turno de trabajo.

La empresa también concede ayudas al personal para la formación externa. En este caso, las ayudas durante 2020 se han materializado como sigue:

- Apoyo económico: 1 Trabajadora.

Igualmente existe la posibilidad de recibir formación que no esté directamente ligada al puesto de trabajo.

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.FORMACION EN PREVENCIÓN COVID EN ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS	37	92.50%	3	7.50%	40
2.CURSO BASICO PRL PARA DELEGADOS DE PREVENCIÓN	2	66.67%	1	33.33%	3
3.GESTION DE DIRECCION DE RECURSOS SOCIALES	1	100%			1

**Acciones:**

- Definición de un plan de Formación anual elaborado conjuntamente entre empresa y representantes de los trabajadores.
- Formación voluntaria en materias competenciales y transversales.

**Buenas prácticas:**

- Apoyo económico en planes formativos a los trabajadores
- Concesión de turnos fijos de trabajo que faciliten la conciliación laboral y la formación.

**C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD.**

FUNDAZ cuenta con un servicio de Prevención ajeno que gestiona todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores.

Además, la entidad cuenta con un Comité de Seguridad y Salud que se encarga de la aplicación y cumplimiento de todas aquellas medidas e indicaciones que se dan desde el servicio de prevención ajeno y través de cual canaliza todas las dudas y sugerencias de los trabajadores de la plantilla.

FUNDAZ va más allá de lo que normativamente es obligatorio y proporciona de manera voluntaria a todos los trabajadores cursos de formación que promuevan la salud de sus trabajadores y prevengan futuras lesiones osteomusculares, debido a que las mismas son las que más afectan al sector en el que trabajamos.

La entidad es rigurosa en cuanto al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Proporciona información escrita y formación a sus trabajadores sobre los riesgos de sus puestos de trabajo, así como las medidas preventivas para evitarlos.
- Pone a disposición de los trabajadores cuantos EPIs son necesarios para el desarrollo de su trabajo sin riesgos añadidos.
- Dispone de herramientas de trabajo que minimizan los riesgos laborales
- Realiza un estudio individual de cada accidente laboral con independencia de la gravedad de este con el objetivo de aplicar las medidas correctoras necesarias.
- Realiza adaptaciones de puestos en caso de ser necesarias
- Programa con carácter anual la actividad preventiva que se encuentra en permanente revisión, adaptándola a las nuevas circunstancias que se produzcan
- Realiza formación de forma periódica de sus planes de emergencia y evacuación.

**Resultados: GRI 403**

Indicador	Año 2020	Año 2019
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	0.02%	0.02%
N.º total de accidentes con lesiones	17	9
N.º total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	101	98
N.º de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	100	107
Absentismo, % días perdidos respecto al total de días de trabajo previstos.	10.50%	10.19%
N.º de víctimas mortales	0	0

**Acciones:**

- Adecuación de los equipos de trabajo
- Formaciones prácticas en movilización de pacientes y primeros auxilios
- Formaciones de reciclaje en materia de prevención, plan de autoprotección y emergencias
- Planos evacuación y personal responsable durante cada turno de trabajo
- Propuesta de formación voluntaria en riesgos psicosociales
- Rotación de tareas entre el personal gerocultor

**Nuevos compromisos adquiridos:**

- Realización de evaluación de riesgos psicosociales estableciendo medidas correctoras
- Realización de evaluación de riesgos ergonómicos con definición de medidas correctoras.

# Criterio 4:

# Proveedores



## **Enfoque global**

FUNDAZ dispone de un documento corporativo denominado “Política de selección de Proveedores”, en que se recogen criterios de selección éticos y sociales, técnicos y económicos, entre los que se encuentran:

### **1. CRITERIOS ÉTICOS Y SOCIALES**

- 1) Destacar por su trayectoria en acción social, y mostrar su interés en apoyar y promover un Tercer Sector más transparente.
- 2) Cumplir con principios relacionados con el respeto a los derechos humanos, a los convenios de la Organización Mundial del Trabajo y el respeto al medio ambiente.
- 3) Que, en ningún caso la actividad de las empresas o entidades que colaboran directamente con FUNDAZ pueda estar relacionada con la fabricación o el comercio de armas, la pornografía o el juego.
- 4) Que se distingan por su buena reputación.
- 5) Que promuevan el empleo de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión, con centros especiales de empleo o con otras entidades no lucrativas.
- 6) Que, en ningún caso, hayan estado implicados en alguna acción judicial por especulación, malversación, blanqueo de dinero o cualquier otro hecho delictivo.
- 7) Que cuenten con espíritu solidario.

### **2. CRITERIOS TÉCNICOS Y ECONÓMICOS**

- 1) Se procurará ajustarse siempre al principio de concurrencia.
- 2) Se procurará disponer de tres presupuestos de proveedores que puedan ofrecer el mismo producto o servicio de similar calidad, excepto cuando razones técnicas, de urgencia temporal, o escasez de oferta aconsejen otra cosa.
- 3) Se valorará la calidad, atención postventa, y servicios adicionales, en su caso (Mantenimiento).
- 4) Se procurará ajustarse siempre al presupuesto más económico en relación calidad-precio.
- 5) Se optará prioritariamente por productos respetuosos con el medio ambiente, sostenibles y de comercio justo.
- 6) Deberá valorarse especialmente si el producto, sistema o servicio a adquirir requiere su integración o compatibilidad con algún otro ya existente de manera que la misma quede garantizada, valorando este extremo con la oferta económica que, en su caso, haya podido presentar el suministrador de lo ya instalado.

**Compromisos adquiridos:**

- Dar prioridad siempre que se cumplan los criterios anteriores a proveedores locales.
- Revisión de proveedores actuales en base a criterios socialmente responsables.
- Introducir en la Política de selección de proveedores criterios medioambientales.

**C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES.**

FUNDAZ sigue escrupulosamente los criterios establecidos en su Política de selección de proveedores.

El 100% de las compras de materiales y productos hechas en 2020 se han realizado con proveedores locales en un radio de acción aproximado de 75 kilómetros. **GRI 204.**

**Acciones:**

- Selección de proveedores locales
- Criterios éticos y sociales en la selección de proveedores.
- Valoración y comparación constante de proveedores

**Buenas prácticas:**

- Búsqueda de valor compartido entre ambos.
- Comunicación constante que fomente la mejora de la cadena de suministro
- Respecto a la formalización de pedidos, los mismos deben ir acompañados de la justificación de la necesidad que genera el gasto por el responsable del centro, que previa revisión será autorizado por el departamento correspondiente de la Gerencia de la Fundación, evitando de esta forma gastos superfluos o innecesarios y fomentando la economía sostenible.

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

Durante el 2020 todos los proveedores seleccionados se han situado en el ámbito local.

No se han realizado altas de nuevos proveedores con respecto a años anteriores ni producido bajas en los mismos por lo que el mantenimiento ha sido del 100%.

No existen indicadores objetivos que midan la evaluación de los proveedores de la cadena de suministro, si bien no se tiene constancia de que existan impactos negativos en ninguno de ellos a nivel laboral, social, ético o medioambiental. **GRI 308**

#### **Acciones:**

- Existe una evaluación continua de incidencias, tiempos de respuesta y soluciones ofrecidas.

#### **Compromisos:**

- Establecer mecanismos que permitan la reevaluación de proveedores en criterios sociales, económicos y medioambientales.

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

FUNDAZ fomenta las alianzas en todas las relaciones con sus proveedores con el objetivo principal de satisfacer las necesidades y expectativas de ambas partes estableciendo colaboraciones win to win que fomenten el impulso de proyectos comunes principalmente enfocados a inserción socio laboral de personas con diversidad funcional y cooperación acciones de responsabilidad social.

#### **Compromisos:**

Desarrollo de planes de prospección de empresas con la finalidad de fomentar y ampliar las alianzas con proveedores para el desarrollo de proyectos sociales.

# Criterio 5:

# Social

### **Enfoque global:**

La Fundación Agustina Zaragoza es una entidad de carácter asistencial, sin ánimo de lucro, y orientada a lograr la cobertura de las necesidades esenciales y la plena integración social de las personas mayores y de las personas con diversidad funcional.

La misión de la entidad y el centro de todas sus actuaciones está dirigida por tanto al desarrollo de la responsabilidad social.

En 2019 Fundación Asistencial Agustina Zaragoza puso en marcha Fundaz Integra S.LU, empresa calificada Centro Especial de Empleo cuyo objetivo principal es proporcionar a personas con discapacidad la realización de un trabajo adecuado a sus características personales. Todo el personal del CEE incluida su directora tiene discapacidad. En 2020 Fundaz Integra se ha consolidado como una empresa referente dentro del campo de las actividades cualificadas con personas aquejadas de diversidad funcional, así ha ampliado sus actividades calificándose como agencia de comunicación o ampliando sus servicios dentro de la responsabilidad social corporativa.

Durante el 2020 FUNDAZ ha centrado sus esfuerzos en mejorar la calidad asistencial, la confortabilidad, la seguridad y la comunicación de los usuarios y sus familias, y todo ello debido a los cambios en los hábitos de vida que han sufrido los mismos fruto de la pandemia por COVID.

El número de personas atendidas durante el 2020, segmentado en las diversas áreas de impacto social son:

- Residencia: 195
- Centro especial de empleo: 22

Igualmente, y teniendo presente su ámbito de actuación, FUNDAZ viene desarrollando un sistema de becas que permite acceder a personas sin recursos a servicios asistenciales a los que de otra manera no podrían tener acceso.

Durante el 2020, la entidad ha patrocinado y colaborado en la promoción de acciones en beneficio de la Asociación Aragonesa Pro-Salud Mental, y ha trabajado en el establecimiento de sinergias con otras entidades de economía social y administraciones públicas.

### **Nuevos compromisos adquiridos:**

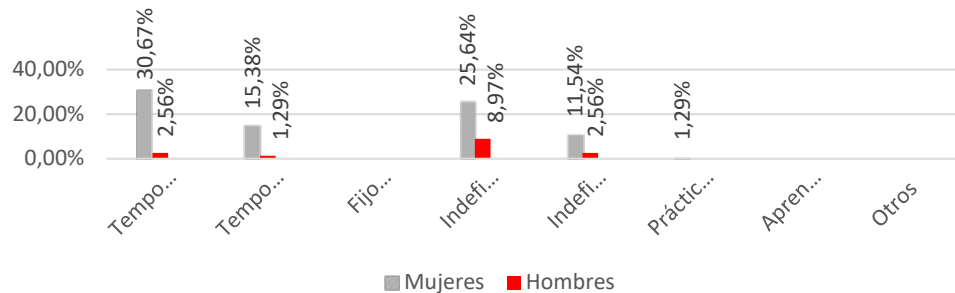
- Fomento de colaboración con otras entidades sociales para el desarrollo de proyectos de interés común.
- Sensibilización y difusión entre los trabajadores.

**C.5.1. IMPACTO SOCIAL.**
**Resultados de los impactos sociales vinculados a la actividad**

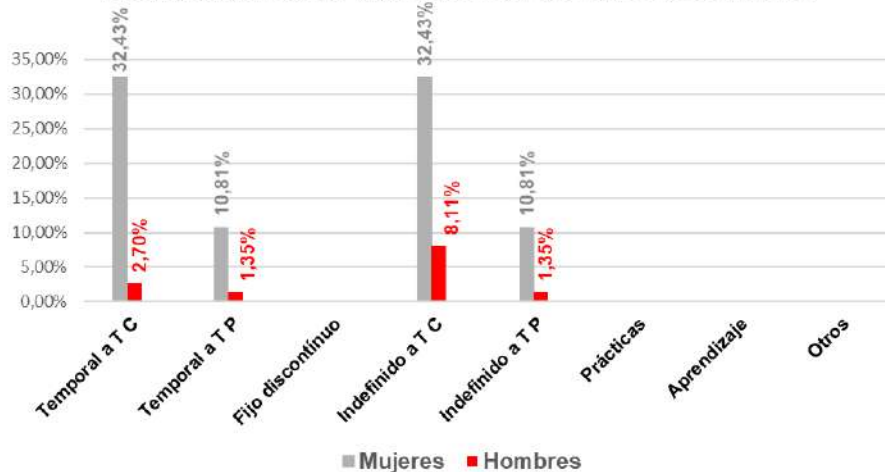
Los datos mostrados en las siguientes gráficas se corresponden con los indicadores registrados a fecha 31 de diciembre de 2020, debiendo tener en cuenta en el análisis de estos, que el citado año no puede considerarse como un año estándar debido a la situación excepcional vivida fruto del COVID, por ello es por lo que se aportan a esta memoria los datos recogidos con fecha 31 de diciembre de 2019. [GRI 401](#)

**Año 2019.**

Distribución de la plantilla total por tipo de contrato


**Año 2020**

Distribución de la plantilla total por tipo de contrato



### Nueva contratación de empleados y rotación de empleados



### Iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal. GRI 401

- Horas médicas retribuidos para los trabajadores o acompañamiento a familiares.
- Día retribuido por enfermedad sin necesidad de baja médica.
- Concesión de turno fijos de trabajo para formación.

### Resultados de percepción de mejoras laborales. GRI 412

No existen Comités constituidos de manera permanente para incorporar mejoras laborales, las mismas se hacen a propuesta de la Gerencia de FUNDAZ y del Comité de Empresa, si bien puntualmente se han constituido mesas de trabajo para tratar temas puntuales como el destino de la aprobación por el Patronato de un % de los beneficios de la Fundación entre los trabajadores.

### Relación entre salario base de hombres /mujeres por categoría profesional. GRI 412

En este punto debe hacerse constar que los salarios de la plantilla se corresponden con las tablas salariales del Convenio Marco Nacional del Sector y son idénticos para todos los trabajadores, sean hombres o mujeres en sus respectivas categorías profesionales.

Los aumentos salariales se contemplan en función del desempeño y responsabilidad del puesto ocupado. En algún caso, como el del personal médico o de enfermería, se hace preciso aumentar la retribución para poder disponer de personal cualificado.

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

Para el año 2020 no existen indicadores que midan % EBIDTA destinado a inversión de iniciativas sociales elegidas por la Fundación, así como tampoco se ha registrado el número de horas/año destinadas por los empleados a inversión social fuera del ámbito de actividad diaria de FUNDAZ.

### C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO.

La Fundación dispone de un “Código de Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión”, aprobado por el Patronato en 2016, y revisado y actualizado anualmente. El contenido de este puede ser consultado en la página web de la entidad.

**Aspecto Buen Gobierno:** Estableciendo procesos de Cumplimiento Normativo (Compliance) Aplicación de política de la empresa en materia de Corrupción y Soborno, establecimiento de relaciones comerciales y personales en base a honestidad y transparencia en toda relación comercial. Todo ello conforme a las políticas corporativas de la entidad.

Además, y tal y como se ha expuesto en puntos anteriores de la memoria, FUNDAZ cuenta con el certificado que expide la Fundación Lealtad.

No se han producido multas o sanciones por incumplimientos legales, ni se han detectado incidencias en evaluaciones internas de cumplimiento legal en el 2020. **GRI 417.**

### C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN.

FUNDAZ cuenta con un departamento de comunicación que vertebra la misma a través de un plan organizado de acciones y actuaciones en distintos niveles.

El medio principal de comunicación externa de la Fundación es la página web y la participación en diferentes eventos de carácter social, además a nivel interno cuenta con un boletín informativo en el que se difunden las diferentes actividades, proyectos y actuaciones de la entidad.

No existe registro a través de indicadores sobre los eventos de comunicación y fomento de las buenas prácticas realizados por FUNDAZ ni de las horas destinadas a la misma.



# Criterio 6:

# Medioambiental

### **Enfoque global:**

FUNDAZ utilizó criterios y medidas necesarias en gestión medioambiental antes del inicio de su actividad, realizando de manera periódica un seguimiento de estas e introduciendo las correcciones que son necesarias.

FUNDAZ entiende por gestión ambiental sostenible aquella basada en el consumo del volumen adecuado de recursos, la reutilización, la evitación o minimización de impactos ambientales, la precaución ante la incertidumbre de impacto hacia personas, flora y fauna, y la atención y corrección inmediata de cualquier impacto negativo.

FUNDAZ, aplica los siguientes enfoques en materia Ambiental:

- **Compra de materiales:** adquisición de materias primas preferentemente de procedencia local, priorizando la reutilización siempre que sea posible.
- **Consumo de energía:** establecimiento de medidas de ahorro e identificación de tecnologías más respetuosas con el medio ambiente, seguimiento sistemático de impactos.
- **Consumo de agua:** obtención amparada por autorización administrativa, utilización de este recurso con métodos y medidas de ahorro, y prevención de la contaminación de acuíferos.
- **Emisiones, vertidos y residuos:** utilización de medidas preventivas ante vertidos accidentales, gestión del 100 % de residuos peligrosos, y desarrollo de procesos para reutilización de recursos.
- **Productos y servicios:** utilización de productos naturales no alterados y de procedencia geográficamente cercana.
- **Cumplimiento normativo:** identificación de legislación local, regional, autonómica y nacional.
- **Transporte y desplazamiento:** preferencia de transporte público en largas distancias, y fomento del transporte colectivo y de medios no contaminantes en desplazamientos urbanos.
- **Aspectos generales,** dotación de medios y equipos de tecnología no agresiva hacia el Medio Ambiente.
- **Se fomenta entre usuarios y trabajadores el consumo responsable de los recursos, así como la gestión adecuada de los residuos, adoptando los medios necesarios para ello.**

Las actuaciones que se llevan a cabo en esta materia a través de FUNDAZ no se encuentran planificadas ni organizadas bajo ningún plan, ni existen indicadores de control más allá de la emisión de facturas por parte de las compañías suministradoras.

Evaluados los consumos, se estudian medidas de corrección donde se detectan mayores consumos como por ejemplo cambios de luminaria por una nueva de más eficiente.

**Acciones realizadas:**

- Desarrollo de un plan de reducción de consumos en los sistemas eléctricos y de climatización.
- Estudio de consumos de agua y en su caso reducción de estos.

**Compromisos adquiridos:**

- Diseño y elaboración de un plan de gestión medioambiental en el que establezcan las actuaciones, las actividades y los programas necesarios para conseguir los objetivos marcados.
- Desarrollo de un plan de eficiencia en la gestión de mantenimiento de las instalaciones.
- Incluir criterios medioambientales en la selección de proveedores
- Desarrollo de acciones de sensibilización de la plantilla.

**C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL**

Las fuentes de energía que emplea FUNDAZ en sus instalaciones, su origen y destino, se indica en el siguiente cuadro:

TIPO DE ENERGÍA	ORIGEN	USO
Combustible		Grupo electrógeno Vehículos
Eléctrica	Red eléctrica	
	Placas solares	
	Placas fotovoltaicas	
Gas	Compañía comercializadora	Cocina

El consumo de energía en FUNDAZ es variable en función de las estaciones del año, dado que el principal centro de consumo es su residencia de mayores en la que la activación de calefacción o climatización está ligada a las temperaturas ambientales, siendo el resto de consumo más regular.

Se dispone de programadores y sensores que permiten efectuar una planificación de uso acorde con las circunstancias. **GRI 302**

En cuanto al consumo de agua se destina al concepto consumo de boca, y riego, existiendo dos redes de abastecimiento diferenciadas para cada uso.

Otra fuente de consumo de agua menos significativa es el de oficinas, aseos y limpieza de centro de trabajo.

La única fuente de abastecimiento utilizada es la municipal. **GRI 303**

El vertido de agua en las instalaciones de FUNDAZ se realiza directamente a red de saneamiento municipal con destino a depuradora. No existiendo otros vertidos. **GRI 306**

La retirada de residuos peligrosos de carácter biosanitario es contratada por una empresa externa especializada en los mismos que se ocupa del transporte y eliminación de estos.

### **C.6.2. ESTRATÉGICA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO**

La estrategia de la Entidad para colaborar en la lucha contra el cambio climático pasa por el estudio, diseño e implantación de medidas que permitan reducir los consumos y la generación de residuos, optimizando los recursos disponibles y potenciando la reutilización y el reciclaje.

### **C.6.3. GESTION AMBIENTAL.**

#### **Acciones:**

- Sustitución de iluminación por otra más eficiente.
- Colocación de temporizadores de luz que evitan luces encendidas si no es necesarios
- Sectorización de los edificios en diferentes áreas de climatización.
- Utilización de fuentes de energía renovables.
- Recogida selectiva de residuos
- Configuración de impresoras por defecto a doble cara y en blanco y negro con el fin de reducir el consumo de papel y tinta.
- Fomento de la utilización del transporte público entre los trabajadores como fórmula para reducción el impacto medioambiental y las emisiones de CO2
- Optimización del transporte del centro de día: Diseño de rutas que permitan reducir tiempos y por tanto reducen las emisiones en CO2.
- Renovación de la flota del centro de día por otra que cumpla criterios de eficiencia.
- Compras responsables optimizando los recursos.
- Reciclaje de materiales para su reutilización como, por ejemplo, embalajes, carpetas, folios.
- Elaboración de menús utilizando productos de temporada.

### **C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL**

Durante el 2020 se han desarrollado actuaciones de comunicación interna en materia ambiental destinadas a sensibilizar a la plantilla y a divulgar entre la misma las medidas que se han llevado a cabo en gestión medioambiental y minimización de impactos negativos, si bien las mismas no están planificadas ni organizadas de manera reglada.

**INDICADORES GRI UTILIZADOS EN LA REDACCIÓN DE LA MEMORIA**

<b>GRI Standard</b>	<b>Divulgación</b>	<b>Página Núm.</b>	
<b>GRI 102</b> Divulgaciones Generales (2016)	102-1 Nombre de la organización	8	
	102-2 Descripción de actividades	8	
	102-3 Localización administrativa	8	
	102-4 Ubicación de actividades	9	
	102-5 Naturaleza de la propiedad	9	
	102-6 Mercados que atiende	9	
	102-7 Magnitud de la Organización	9-10	
	102-8 Información empleados y trabajadores	12	
	102-9 Cadena de suministro	10	
	102-10 Cambios en cadena de suministro	10	
	102-11 Principio de precaución	10-11	
	102-12 Iniciativas que la empresa suscribe y respalda	11	
	102-13 Participación en asociaciones	11-12	
	<b>GRI-102</b> <b>2 Estrategia</b>		
	102-14 Declaración del director general	4	
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades clave	5	
	<b>GRI-102</b> <b>3 Ética e Integridad</b>		
	102-16 Valores, principios y normas de conducta	13-17	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento sobre ética	17	
	<b>GRI-102</b> <b>4 Gobierno</b>		
	102-18 Estructura de Gobierno	18	
	102-19 Procesos de delegación	18	
102-20 Responsabilidades de ejecutivos con Sostenibilidad	18		
102-21 Consultas con grupos de interés en sostenibilidad			
102-22 Composición máximo órgano de gobierno	18		

	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	19	
<b>GRI 102 Divulgaciones Generales 2016</b>	102-24 Nombramiento y selección del órgano de gobierno	19	
	102-25 Conflicto de interés	19	
	102-26 Papel del órgano de gobierno en objetivos estratégicos.	20	
	102-28 Evaluación del desempeño más alto cargo de gobierno.	20	
	<b>GRI-102</b>		
	<b>5 Participación partes interesadas</b>		
	102-40 Lista de grupos de interés	20	
	102-41 Acuerdos colectivos de negociación	21	
	102-42 Identificar y seleccionar partes interesadas	20	
	102-43 Enfoque de participación partes interesadas	21	
	102-44 Temas y preocupaciones de grupos de interés	21	
	<b>GRI-102</b>		
	<b>6 Practicas de informes</b>		
	102-45 Entidades incluidas en este informe	22	
	102-46 Definición de contenido del informe	22	
	102-47 Lista de temas materiales	23-27	
	102-48 Reposición de la información	28	
	102-49 Cambios del Informe	28	
	102-50 Periodo de reporte		28
	102-51 Fecha del informe más reciente	28	
	102-52 Ciclo de la información	29	
	102-53 Punto de contacto para preguntas del informe	29	
	102-54 Declaración de conformidad GRI	29	
102-55 Índice de contenidos	29		
102-56 Auditoría externa	29		
<b>GRI 200 Económicos (2016)</b>	<b>GRI 204 (2016) Prácticas de adquisición</b>	50	
<b>GRI 300 AMBIENTALES (2016-2018)</b>	<b>GRI 302(2016) Energía</b>	59	
	<b>GRI 303 (2018) Agua y efluentes</b>	59	

	<b>GRI 306 (2016)</b> <b>Efluentes y residuos</b>	60
--	--	----

<b>GRI 400</b> <b>Sociales</b> <b>(2016-2018)</b>	<b>GRI 401 (2016)</b> <b>Empleo</b>	55
	<b>GRI 403 (2018)</b> <b>Salud y seguridad en el trabajo</b>	46
	<b>GRI 404 (2016)</b> <b>Formación y enseñanza</b>	44-45
	<b>GRI 405 (2016)</b> <b>Diversidad e igualdad de oportunidades</b>	40-42
	<b>GRI 412 (2016)</b> <b>Evaluación de derechos humanos</b>	55
	<b>GRI 417 (2016)</b> <b>Marketing y etiquetado</b>	56