



MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

2025

TABLA DE CONTENIDO

CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES.....	4
C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN	4
C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	5
C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD GRI 103-1	7
Misión	7
Valores.....	8
Principios	8
Estándares y sellos externos	9
Código ético y de conducta común para toda la Entidad	10
C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN GRI 2-3	11
Organigrama de la Fundación Federico Ozanam	12
Patronato	12
Secretario General	13
Comité de Dirección y estructura interna	13
C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS GRI 2-5	14
C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD SISTEMÁTICA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES GRI 3	16
CRITERIO 2. PERSONAS USUARIAS GRI 103-1.....	20
C.2.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS USUARIAS.....	21
C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS.....	23
C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO	27
C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL SERVICIO	27
CRITERIO 3. RELACIONES PLANTILLA ENTIDAD GRI 402	29
C.3.1 SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS.....	30
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN GRI 405-1	32
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. GRI 401-3.....	34
C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD GRI 404.....	37
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GRI 403	39

CRITERIO 4. PROVEEDORES GRI 103-1	41
C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES.....	41
C.4.2. CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES.....	43
C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES.....	44
CRITERIO 5. SOCIAL GRI 103-1	46
C.5.1. ANALISIS DE IMPACTO SOBRE LOS ODS PRIORIZADOS	46
C.5.2. PLAN DE ACCIÓN DE LOS ODS PRIORIZADOS.....	47
C.5.3. DIFUSIÓN DE LA CULTURA ARAGONESA.....	48
CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL GRI 103-1	50
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL y ESTRATEGÍA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO GRI 305.....	53
C.6.2. GESTIÓN AMBIENTAL	57
C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL.....	59

CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES**C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN**

D. José Luis Lucea Lafuente, con DNI 25443199R, en calidad de representante legal de la Fundación Federico Ozanam, con CIF G-50399062, y domicilio en c/Ramón Pignatelli, 17, de Zaragoza, según poderes otorgados, declaro que la Entidad a la que represento se compromete a aplicar de forma voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, en sus políticas y procedimientos, los valores y códigos éticos relacionados con el presente documento, que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones.

Asimismo, declaro que dicha Entidad está al corriente en las obligaciones con Hacienda y con la Seguridad Social, y no se encuentra en ninguno de los supuestos de prohibición para contratar con el sector público o para recibir subvenciones de las Administraciones Públicas.

En Zaragoza, a 15 de septiembre de 2025



C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
ENFOQUES:

Razón Social:	Fundación Federico Ozanam
Dirección:	Calle Ramón Pignatelli, 17, 50004. Zaragoza
Dirección web	www.ozanam.es
Datos de contacto:	Teléfono: 976 44 33 66 mcastillo@ozanam.es
Fecha de adhesión al programa RSA:	2017
Sector:	Servicios sociales y servicios de atención socio-sanitarios para personas mayores.
Actividades, principales marcas, productos y/o servicios:	Servicios para personas mayores: residencias, centros de día, apartamentos tutelados, servicios de ayuda y atención a domicilio. Servicios de inclusión: formación en oficios, educación de adultos, refuerzo educativo, ocio y tiempo libre, empleo de inserción, acceso a la vivienda, apoyo a la familia, orientación laboral, acompañamiento social y atención residencial.
Desglose grupos de interés:	Personas participantes en los proyectos de acción social, usuarios de los servicios para mayores y sus familias, equipo humano, voluntarios, miembros de los órganos de gobierno, administraciones públicas, Entidades colaboradoras, proveedores, donantes, entorno social y ambiental.
Criterios seguidos para identificar grupos de interés:	Análisis estratégico de Misión, Valores y Principios. Análisis PEST de riesgos y oportunidades. Requisitos de partes interesadas por procesos y cuadro de mando integral.
Países en los que está presente:	España
Alcance del informe y sus posibles limitaciones, si existen:	Todos los proyectos y actividades de la Fundación Federico Ozanam
Difusión del informe RSC	Página web, perfiles de la Entidad en redes sociales, email, boletín interno.
Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:	Sello RSA 2017/2018/2019/2020/2021/2022/2025 Sello RSA+ 2023, 2024 Certificación ISO 9001:2015 Sello de Calidad Comunicativa
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	2021-2025
Ciclo de presentación del informe	Anual

RESULTADOS:

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Prev. Año 2025
Personas Mayores atendidas	1.059	1.237	1.346	1.249	1.300
Alumnos en cursos de oficios	625	736	913	940	950
Alumnos en formación básica	488	616	599	651	660
Jóvenes en proyectos de emancipación	138	233	158	169	200
Mediaciones en contratos laborales	1.241	1.294	705	826	830
Mujeres víctimas de violencia atendidas	204	99	254	243	220
Niños en apoyo educativo	815	835	838	908	920
Familias atendidas en seguimiento y atención social	665	816	669	619	630
Familias atendidas en el Proyecto de vivienda	218	260	179	176	180
Satisfacción global de los beneficiarios	86,57 %	85,02 %	86,57 %	85,64 %	88 %
Nº de trabajadores con contrato indefinido y sexo	Mujeres: 431	Mujeres: 614	Mujeres: 635	Mujeres: 659	Mujeres: 670
	Hombres: 76	Hombres: 107	Hombres: 107	Hombres: 127	Hombres: 138
Nº de trabajadores con contrato temporal y sexo	Mujeres: 314	Mujeres: 137	Mujeres: 167	Mujeres: 200	Mujeres: 211
	Hombres: 113	Hombres: 39	Hombres: 42	Hombres: 90	Hombres: 101
% de la plantilla con contrato estable	54 %	63 %	78 %	73 %	73 %
Resultados medios de la encuesta de clima laboral	83		84		84
Financiación de administraciones públicas y privadas	7.608.692 €	8.345.046 €	9.523.727 €	10.002.626 €	10.282.000 €
Cuantía de beca en residencias	493.768€	434.712€	407.527 €	433.067€	676.399 €

C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD GRI 103-1**ENFOQUE:**

La Fundación Federico Ozanam tiene definida su Misión, sus Valores y sus Principios desde su creación y, a lo largo de los últimos veinte años, se han ido integrando de forma voluntaria normas de conducta y protocolos relacionados con la ética y la integridad, los cuales se citan a continuación:

- Código Ético.
- Gestión de compras y control del gasto.
- Criterios de selección de proveedores y Entidades colaboradoras.
- Gestión de donaciones y captación de fondos.
- Gestión de conflictos de interés.
- Plan de igualdad.
- Plan de prevención de riesgos laborales
- Protocolo de prevención y actuación ante acoso.
- Documento de seguridad de protección de datos de carácter personal.
- Protocolos de seguridad ante el COVID-19
- Política de desconexión digital.
- Política de contratación de familiares
- Política de protección y buen trato a la infancia.



Todos ellos han sido elaborados por el Comité de Dirección y revisados, aprobados y asumidos por el máximo órgano de gobierno de la Entidad: el patronato.

MISIÓN

La Fundación Federico Ozanam es una Entidad privada de carácter social, independiente, constituida sin ánimo de lucro, inspirada en los valores del Humanismo Cristiano y cuya Misión se fundamenta en la asistencia a personas mayores y el acompañamiento, la formación, la promoción y la inserción social y laboral, buscando la igualdad de oportunidades de las personas en situación de vulnerabilidad, a nivel individual, familiar y comunitario.



VALORES

Compromiso social: desarrollamos acciones a favor de las personas en situación de vulnerabilidad.

Colaboración: complementamos las actuaciones públicas en materia de acción social.

Innovación: abrimos nuevas vías de intervención social.

Equidad: trabajamos por la igualdad de oportunidades, para la transformación de la sociedad en aras de una mayor justicia social.

PRINCIPIOS

No discriminación: nuestro trabajo se fundamenta en el reconocimiento de que todas las personas deben tener la oportunidad de disfrutar de sus derechos, independientemente del origen nacional, étnico o social, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o posición económica, de que posean capacidades diferentes o de cualquier otra condición suya o de sus familias.

Transparencia: basamos nuestra labor en la honestidad, la responsabilidad y el máximo acceso a la información sobre la gestión de recursos y sobre el impacto de nuestras acciones para una mayor rendición de cuentas sociales y económicas. Cumpliendo, no sólo con todos los requisitos legales en materia de rendición de cuentas y auditorías, sino también con principios externos de transparencia, buenas prácticas y buen gobierno.

Sostenibilidad Económica: mantenemos un sano equilibrio presupuestario, diversificando el origen de nuestros fondos y potenciando los recursos propios de la Entidad.

Gestión eficiente de los recursos disponibles, por medio de su correcta administración y asignación a las actividades socialmente más adecuadas, bajo un estricto cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios.

Mejora Continua: trabajamos con un Sistema de Gestión de Calidad enfocado a procesos que aporten valor a la Entidad y estén alineados con su Misión. Esto supone la continua planificación, depuración y control de los procesos, y nos permite indagar en la percepción de las partes interesadas con el fin de cumplir sus expectativas y maximizar su satisfacción.

Crecimiento: perseguimos aumentar tanto el número de personas que se favorecen de nuestras actuaciones como el carácter integral de las mismas, desarrollando nuevos proyectos que den respuesta a problemáticas emergentes.

Proyección Social: difundimos el conocimiento a la sociedad en general acerca de la labor que desarrolla la Fundación. Perseguimos ser Entidad de referencia para las distintas administraciones en las actividades que nos son propias, a través de la innovación y la colaboración.

Anticipación: trabajamos con la metodología PDCA (planificar-hacer-verificar-actuar) que nos permite tener en consideración los riesgos y oportunidades, pudiendo llevar a cabo una gestión anticipada de ambos.

Dinamismo: tenemos capacidad de adaptación y de respuesta creativa para actuar con innovación y calidad ante los problemas emergentes de las personas en situación de vulnerabilidad

Apoyo al personal: mediante formación, integración y motivación como medio de recibir su contribución y apoyo en la consecución de la Misión de la Fundación y de los objetivos planteados.

Trabajo en red: potenciamos la colaboración con otras Entidades alineadas con nuestra Misión, buscando posibles sinergias para el cumplimiento de la misma. Fomentamos e impulsamos alianzas tanto con Entidades sociales como con empresas, ofreciéndonos como cauce para ejercer su responsabilidad social.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Durante este año se continúa implementando la Política de Protección y Buen Trato a la Infancia y Adolescencia a partir de formaciones específicas dirigidas al personal de la Entidad cuya labor se centra en el trabajo con personas menores de edad.
- Se continúa implementando en centros de mayores de la Entidad el modelo AICP (Atención Integral Centrada en la Persona) a partir de la participación de la Entidad en el Proyecto AICP.com financiado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. La filosofía del modelo AICP se basa en el objetivo de situar a la persona en el centro de los cuidados y organizar los apoyos necesarios de manera personalizada. Este modelo se está aplicando en la Residencia CAI Ozanam Oliver y en la Residencia Ozanam Santa Isabel.

RESULTADOS:

ASPECTOS ÉTICOS	ID-GRI	Descripción	2021	2022	2023	2024	2025
Responsabilidad Fiscal	207-1	Número de sanciones recibidas por incumplimiento en materia fiscal	0	0	0	0	0
Medidas para la prevención de corrupción y soborno	205-3	Número de casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	0	0	0	0	0

ESTÁNDARES Y SELLOS EXTERNOS

La Fundación Federico Ozanam está Certificada bajo la norma ISO9001:2015 desde el año 2001 y con el sello RSA desde el año 2017, obteniendo el sello RSA+ en 2023 y 2024. Además, desde 2020, la Entidad está adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por otro lado, en el año 2023 la Fundación Federico Ozanam recibió el Sello de Calidad Comunicativa otorgado por el Colegio Profesional de Periodistas de Aragón, el cual reconoce el compromiso y la labor de transparencia en materia de Comunicación por parte de la Entidad.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA COMÚN PARA TODA LA ENTIDAD

Durante el año 2018 se elaboró el Código Ético y de Conducta de la Fundación Federico Ozanam, el cual fue aprobado por el Patronato, permaneciendo vigente en la actualidad. En dicho código se recogen los compromisos tanto de la Entidad como de todas las personas que forman parte de ella con el fin de garantizar la coherencia entre las acciones de la Fundación Federico Ozanam y su ideario institucional.

Los principales puntos del Código Ético y de Conducta son los siguientes:

- La Fundación Federico Ozanam.
- Personas sujetas al código ético.
- Compromisos:
 - Con los derechos humanos y dignidad de las personas.
 - Con el personal.
 - Con colaboradores y donantes: particulares y organismos privados.
 - Con Entidades sociales.
 - Con Entidades públicas.
 - Con proveedores.
- Pautas generales de conducta.
 - Cumplimiento de la legalidad y normativa propia.
 - Buen gobierno.
 - Transparencia.
 - Igualdad de oportunidades y no discriminación.
 - Prevención de riesgos laborales y acoso.
 - Protección del medio ambiente
 - Secreto de datos personales y seguridad de la información.
 - En la captación de fondos.
- Compromisos personales
 - Compromisos personales generales.
 - Conflicto de interés.
 - En la gestión de activos.
 - En la gestión de atenciones y regalos.
- Aceptación y cumplimiento del código ético.

El código se ha seguido difundiendo a todos los niveles de la Entidad, tal y como se requiere en el mismo: “será convenientemente comunicado a todos sus destinatarios, que deberán dejar constancia formal de su conocimiento y aceptación del mismo, ya sea con motivo de su incorporación o, posteriormente, a requerimiento de la Dirección de la Entidad”.

C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN GRI 2-3

ENFOQUES

La Ley 50/2002 de 26 de diciembre tiene por objeto desarrollar el derecho de fundación, reconocido en el artículo 34 de la Constitución y establecer las normas de régimen jurídico de las fundaciones que corresponde dictar al Estado.

Son fundaciones las organizaciones constituidas sin fin de lucro que, por voluntad de sus creadores, tienen afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general. Las fundaciones se rigen por la voluntad del fundador, por sus Estatutos y, en todo caso, por la Ley.

Como no podía ser de otra manera es el caso de la Fundación Federico Ozanam, que se rige por la mencionada Ley y sus estatutos y las adaptaciones que estos han ido sufriendo a lo largo de los años que han sido elevadas a documento público y registradas en el órgano del Gobierno de Aragón habilitado para tal efecto.



ORGANIGRAMA DE LA FUNDACIÓN FEDERICO OZANAM



PATRONATO

Formado por:

Presidente	D. Fernando Galdámez Pérez
Vicepresidente	D. Agustín Colás Vicente
Tesorero	D. Joaquín Torres Ramos
Secretaria no patrona	D ^a . Mercedes López Martínez

Vocales:	D ^a . Carmen Albareda Albareda
	D ^a . María Alcrudo Abadía
	D. Rubén Blasco Obede
	D. Pedro Javier Camarero Gallardo
	D ^a . María Pilar Enériz del Río
	D ^a . Pilar Ortillés Buitrón
	D. Clemente Pueyo Ibáñez
	D ^a . María Pilar Ríos Bescós
	D ^a . María Pilar Segura Bas

El Patronato tiene a su cargo las funciones de gobierno, administración y representación de la Fundación. El Patronato es el órgano supremo, deliberante y decisorio, tanto en el orden externo como en el interno, pudiendo interpretar los Estatutos, decidir las incidencias que se presenten en el funcionamiento de la Fundación, otorgar, renovar y extinguir o suspender relaciones laborales, de arrendamientos de obras y servicios y ejercitar cualquier acto de administración.

Los patronos ejercen su cargo gratuitamente sin perjuicio del derecho a ser reembolsados de los gastos debidamente justificados que el cargo les ocasione en el ejercicio de su función.

SECRETARIO GENERAL

Designado por el Patronato, es el máximo responsable de la dirección y gestión de la actividad de la Fundación y, como tal, coordina, dirige y controla al equipo técnico, a las personas responsables de las áreas y servicios establecidos, así como de las empresas dependientes de la Fundación, dando cuenta de su gestión al Comité Ejecutivo y al Patronato.

COMITÉ DE DIRECCIÓN Y ESTRUCTURA INTERNA



RESULTADOS:

	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Composición del Patronato	14 (7mujeres / 7hombres)	12 (5mujeres / 7hombres)	14 (6mujeres/8 hombres)	13 (7 mujeres/6 hombres)	12(7 mujeres/5 hombres)
Antigüedad en el ejercicio	2 pax menos de 3 años 4 pax entre 5 y 10 años 4 pax entre 10 y 15 años 3 pax entre 15 y 20 años 1 pax más de 20 años	2 pax menos de 3 años 2 pax entre 3 y 10 años 3 pax entre 10 y 15 años 4 pax entre 15 y 20 años 1 pax más de 20 años	4 pax menos de 3 años 2 pax entre 3 y 10 años 3 pax entre 10 y 15 años 4 pax entre 15 y 20 años 1 pax más de 20 años	4 pax menos de 3 años 2 pax entre 3 y 10 años 3 pax entre 10 y 15 años 3 pax entre 15 y 20 años 1 pax más de 20 años	4 pax menos de 3 años 2 pax entre 3 y 10 años 2 pax entre 10 y 15 años 2 pax entre 15 y 20 años 2 pax más de 20 años
Composición C. de Dirección	8 (4mujeres/4 hombres)	8 (4mujeres/4 hombres)	9 (5mujeres/4 hombres)	9 (5mujeres/4 hombres)	9 (5mujeres/4 hombres)
Antigüedad en el ejercicio	3 pax 21 años 2 pax 20 años 2 pax 19 años 1 pax 18 años	3 pax 22 años 2 pax 21 años 2 pax 20 años 1 pax 19 años	3 pax 23 años 2 pax 22 años 2 pax 21 años 1 pax 20 años 1 pax 1 año	3 pax 24 años 2 pax 23 años 2 pax 22 años 1 pax 21 años 1 pax 2 años	3 pax 25 años 2 pax 24 años 2 pax 23 años 1 pax 22 años 1 pax 3 años

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Análisis del contexto, materialidad de otras Entidades del Sector y definición y valoración de los temas materiales de la Entidad.
- Análisis de riesgos y establecimiento de planes de contingencia si procede.
- Gestión de la información relevante de la Fundación.
- Análisis de resultados, planteamiento de mejoras del sistema de gestión.
- Elaboración del Código Ético y de Conducta común a toda la Entidad.
- Elaboración de la Memoria de Responsabilidad Social.
- Detección de necesidades emergentes de la población destino de sus actuaciones.
- Adaptación de Estatutos.

C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS GRI 2-5

ENFOQUES:

La Fundación Federico Ozanam tiene certificado su Sistema de Gestión de Calidad en base a la ISO 9001:2015 desde el año 2001, llegando su alcance, en la actualidad, a prácticamente la totalidad de sus actividades sociales. Esta norma requiere la identificación de los Grupos de Interés, por lo que la Fundación trabaja focalizada en satisfacer sus necesidades y dar cobertura a sus expectativas, siempre alineados con la Misión y los principios que rigen la Entidad. Los Grupos de Interés identificados por la entidad son los siguientes:



La comunicación con estos Grupos de Interés es fluida a través de diferentes sistemáticas y la Fundación tiene identificadas tanto sus expectativas como necesidades emergentes y sus valoraciones acerca de los temas materiales de la Fundación. Debido a la diversidad de los grupos de interés de la Fundación, la sistemática implantada para conocer su percepción de nuestras actuaciones es muy variada. Se realizan encuestas y formularios, focus group, asambleas, entrevistas y evaluaciones.

Las conclusiones derivadas de toda esta toma de información son analizadas por cada responsable de proyecto y trasladadas a la dirección de su área, quien utiliza la información para el análisis de materialidad, la evaluación de los proyectos, el establecimiento de medidas de mejora y la planificación tanto estratégica como operativa.

Además de estas actuaciones, en años alternos se realiza la encuesta de clima laboral. La última realizada se corresponde al año 2023 y se trata de un proceso complejo por su magnitud y la heterogeneidad de las áreas de la Entidad, por lo que lleva varios meses hasta que se pueden obtener todas las encuestas y deducir conclusiones.

RESULTADOS:

Indicadores	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Previsión Año 2025
Índice de participación del voluntariado en el Patronato	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Índice de participación del personal en la encuesta de clima laboral	24 %		30 %		40 %
Índice de proyectos que miden la percepción de sus grupos de interés	95 %	95 %	94 %	95 %	96 %

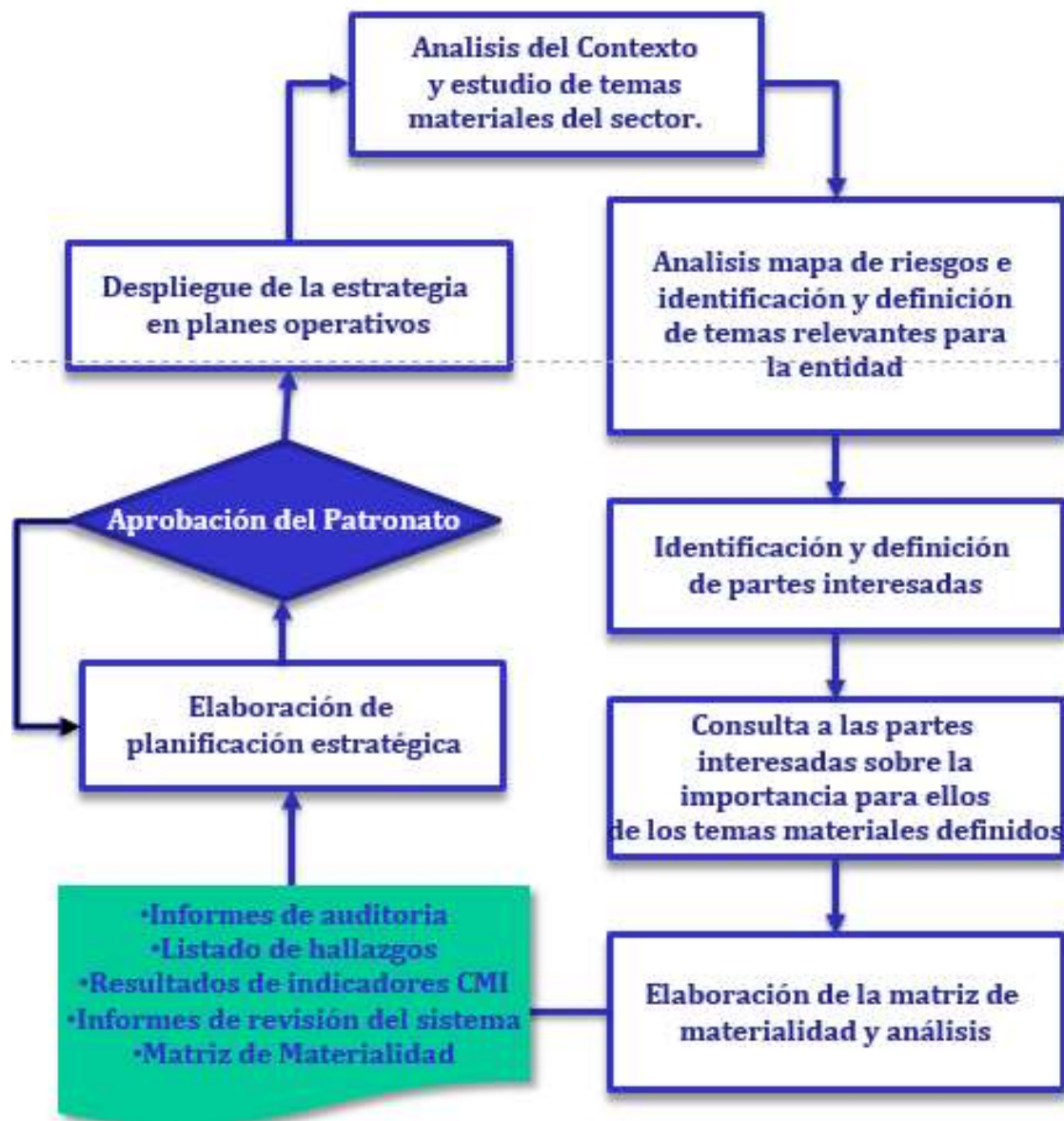
ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.

- Diversificación de los sistemas para conocer la percepción de los grupos de interés en función de sus características, y adecuación de los mismos a las nuevas tecnologías.
- Implementación de herramientas de consulta para cada grupo de interés sobre los temas materiales de la Fundación.
- Desde comienzos de 2024 se ha incorporado en la página web de la Entidad una herramienta denominada “Canal de Información” abierta y confidencial para la comunicación de actividades y conductas presuntamente irregulares llevadas a cabo en la Fundación.
- Análisis de la información y validación de hallazgos.
- Entrevistas de desvinculación del personal.
- Realización del evento interno “Encuentro Ozanam” que reunió a todos los grupos de interés de la entidad en unas jornadas orientadas en esta ocasión a dar a conocer la evolución en la atención a la infancia y a las personas mayores.
- Capacitación continua del voluntariado con acciones formativas y encuentros participativos, así como la realización de visitas guiadas a diferentes centros de trabajo de la Fundación (residencias, Centro Sociolaboral, espacios de atención a la infancia, etc.) para aquellas personas voluntarias que se inscriban. En ellas, las personas responsables de cada centro les explican el funcionamiento y las características del mismo.
- Participación, colaboración y organización de los encuentros en Zaragoza y Utebo en el marco de los estudios realizados por el Grupo de Investigación PSITIC de la Universidad Ramón Llull y Fundación La Caixa para evaluar con los grupos de interés la puesta en marcha del programa piloto de acción socioeducativa **Impulso Joven**.

C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD SISTEMÁTICA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES GRI 3

ENFOQUE:

La Fundación ha adaptado su proceso de planificación estratégica y mejora continua a estándares asociados a la Responsabilidad Social Corporativa, incluyendo la elaboración de su Matriz de Materialidad. En dicho proceso interviene el máximo órgano de gobierno de la Entidad, el Patronato, quien aprueba el Plan Estratégico- Además, cuenta con la participación de la Dirección de la Entidad junto con los coordinadores de proyectos y sus equipos, quienes elaboran el Plan Estratégico y lo despliegan en los planes operativos. Una vez desarrolladas las actuaciones establecidas, estas son evaluadas gracias al establecimiento de indicadores en el Cuadro de Mando Integral.



El análisis de materialidad nos permite:

- Enfocar la estrategia y los objetivos hacia los temas de mayor impacto.
- Establecer un diálogo con nuestros grupos de interés acerca de los temas estratégicos de la Entidad, generando más transparencia y compromiso por ambas partes.
- Identificar las necesidades de nuestros usuarios y usuarias para reorientar la estrategia de la Fundación en esa dirección, inclusive para diseñar proyectos adaptados a esas necesidades.
- Identificar las mejores prácticas que están llevando a cabo Entidades de nuestro sector que nos sirven de punto de referencia.

El Comité de Dirección, en base al análisis del contexto, su mapa de riesgos, la matriz de materialidad y los resultados de los indicadores del Cuadro de Mando Integral, elabora un Plan Estratégico donde se definen las líneas maestras de la actividad de la Fundación. Este proyecto debe ser aprobado por el Patronato y el Plan se despliega en objetivos operativos. La Dirección de la Fundación es la responsable de su ejecución.

Teniendo en cuenta las líneas maestras establecidas en el Plan Estratégico cada proyecto desarrolla sus objetivos de mejora en función de sus áreas de interés. Estos objetivos van acompañados de una serie de actuaciones definidas para lograr su cumplimiento.

Al igual que este Plan Estratégico y objetivos, se completan anualmente los indicadores cuantitativos del CMI, los cuales permiten monitorizar la gestión general de la Entidad y de cada proyecto en concreto, estableciendo variables cuya medición y control resulte preciso.

En el caso de detectar áreas de interés generales se documentarán con las actuaciones a realizar en un Plan de Mejora.



A continuación se muestra la Matriz de Materialidad de la Fundación Federico Ozanam.

RESULTADOS:

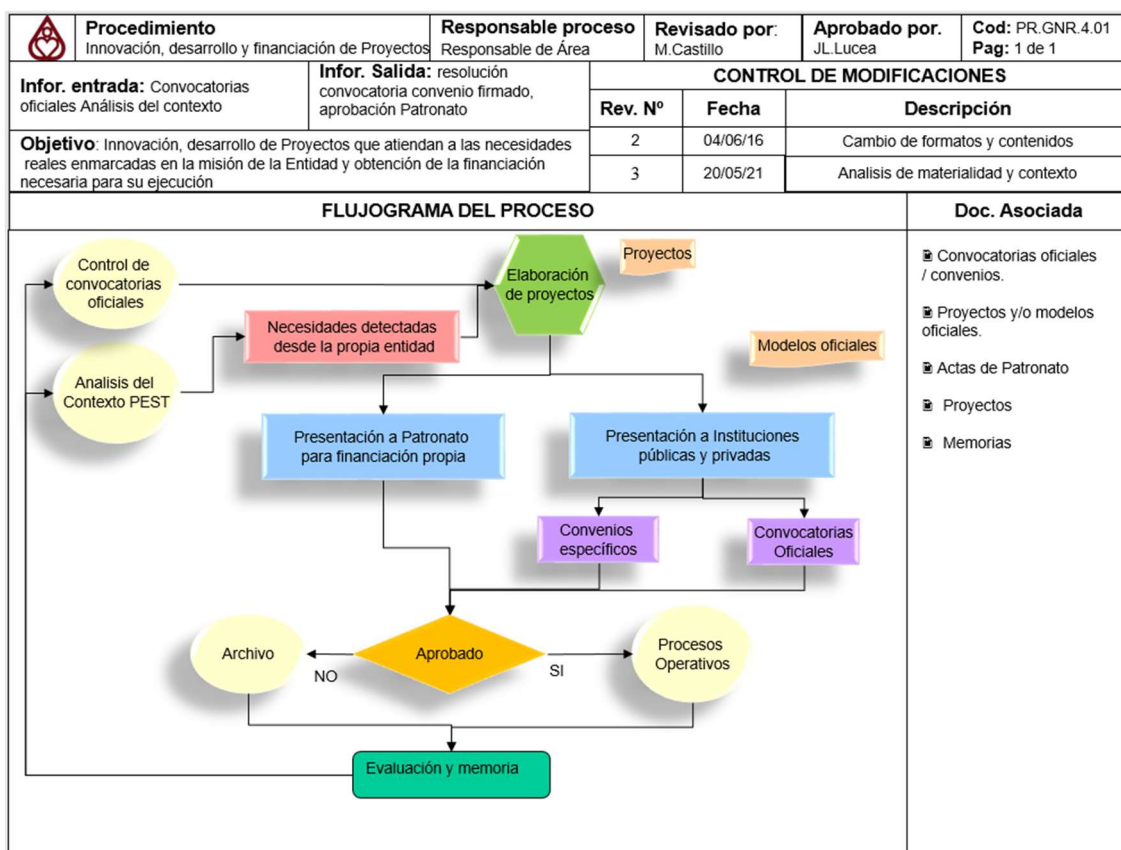


- 1 BUEN GOBIERNO, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS
- 2 COMUNICACIÓN EXTERNA
- 3 REPUTACIÓN
- 4 PROYECCIÓN SOCIAL
- 5 ASUNTOS PÚBLICOS Y GESTIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS
- 6 SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA
- 7 REDUCCIÓN DE CONSUMOS- AHORRO ENERGÉTICO
- 8 REDUCCIÓN DE EMISIONES Y RESIDUOS
- 9 CONTRIBUCIÓN A LA GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL
- 10 MOTIVACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EQUIPOS
- 11 GARANTÍA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
- 12 IGUALDAD Y DIVERSIDAD

- 13 COMPROMISO Y DESARROLLO CON EL EQUIPO DE PROFESIONALES
- 14 ORGULLO DE SENTIRSE PARTE DE LA ENTIDAD
- 15 SATISFACCIÓN DE USUARIO
- 16 IMPACTO REAL
- 17 PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS
- 18 CONFIANZA
- 19 CONTRIBUCIÓN A LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO
- 20 INFRAESTRUCTURAS Y MEDIOS TÉCNICOS
- 21 PRODUCTIVIDAD E INNOVACIÓN
- 22 ATENCIÓN CENTRADA EN LA PERSONA
- 23 IMPACTO REAL DE LOS SERVICIOS
- 24 PARTICIPACIÓN CIVIL
- 25 COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN EN RED
- 26 PROVEEDORES LOCALES

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- A partir de 2023 comenzaron a implementarse Grupos de Escucha en los que a través de asambleas con los diferentes grupos de interés, especialmente personas usuarias y profesionales, se recogen y valoran las propuestas planteadas por los participantes en cada encuentro
- La Entidad dispone de una metodología definida y de una planificación concreta para identificar necesidades, así como para diseñar nuevas formas de intervención o adaptar las ya existentes, tal y como se refleja en el esquema siguiente.



CRITERIO 2. PERSONAS USUARIAS GRI 103-1**ENFOQUE GLOBAL**

Todas y cada una de las personas beneficiarias de las diferentes actuaciones de la Fundación son la razón de ser de la misma. La Entidad trabaja inspirada en las premisas del Humanismo Cristiano, que al igual que la Carta de Derechos Humanos establecen los derechos inherentes a la condición humana.

La Entidad desarrolla sus actuaciones en base a un compromiso de respeto absoluto a la dignidad humana de toda persona, en mayor medida si cabe cuanto mayor sea su situación de vulnerabilidad, por el respeto y para la defensa de los Derechos Humanos: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*

Por ello, el trabajo de la Entidad va más allá de límites políticos, religiosos, culturales y étnicos, primando sobre cualquier creencia o religión el respeto a los Derechos Humanos de las personas a las que atiende. Todas las acciones de la Fundación están orientadas a procurar a las personas más vulnerables de nuestra sociedad los recursos necesarios que les permitan el ejercicio de dichos derechos. Al intervenir sobre estas situaciones injustas se procura que las diferencias no se conviertan en desigualdades y contribuir a evitar la pobreza heredada.

Las decisiones y actuaciones sobre las personas están basadas en el respeto a su autonomía, por lo que tratamos de potenciar la participación de los destinatarios y destinatarias en la realización y evaluación de los proyectos, de forma que se constituyan en el sujeto de su propio proceso personal y se les proporciona información continuada contribuyendo a generar una relación de confianza con los mismos. La Fundación dispone de sistemas de medición de las percepciones y satisfacción de personas y colectivos destinatarios de sus actuaciones, así como de un sistema de tratamiento y respuesta de quejas y sugerencias.

Las instituciones públicas y privadas que financian algunos de nuestros proyectos forman parte también de este grupo de interés. La relación de la Entidad con todas ellas se basa en los valores de transparencia, cooperación y complementariedad. Su colaboración continuada a lo largo de los años avala la gestión de la Fundación Federico Ozanam, que ha sido capaz de generar una relación cordial y crítica al mismo tiempo, basada en la confianza y la credibilidad.

Las relaciones de estos y de todos los grupos de interés se encuentran reguladas en el Código Ético de la Entidad, garantizando una relación alineada con la Misión, Valores y Principios de Ozanam.

La percepción de los grupos de interés acerca de las relaciones que mantenemos con ellos, los servicios que se les ofrecen y su satisfacción se evalúa anualmente y se recoge en indicadores del CMI. Información que resulta relevante para el establecimiento tanto de los Objetivos y de los Planes de Mejora, así como de la Planificación Estratégica. A esto se le ha sumado la valoración de los temas de materialidad por parte de las personas usuarias de los servicios que ofrece la Fundación.

Igualmente, los indicadores que miden la eficacia de nuestros procesos operativos y el contexto social son elementos fundamentales para la mejora continua en nuestra atención a las personas más vulnerables y el diseño de nuevas actuaciones.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- La entidad continúa avanzando de manera progresiva en la implantación del modelo de atención centrada en la persona en todos sus centros. Este enfoque busca situar a cada usuario en el eje de la intervención, reconociendo su individualidad, sus preferencias y su historia personal. En este sentido, durante el último año se consolidó un paso fundamental: la introducción en todos los centros del uso de la Historia de vida, un registro en el que cada persona puede reflejar quién es, qué aspectos de su trayectoria vital considera significativos y cómo desea ser cuidada. Esta herramienta no solo facilita una atención más personalizada, sino que también fortalece la relación entre profesionales y usuarios, fomenta el respeto a la dignidad de la persona y contribuye a la construcción de planes de cuidado más humanos, coherentes y ajustados a las necesidades reales de cada individuo.
- Además, desde 2023, en algunas de las Residencias y Centros de Día se desarrollan asambleas y charlas orientadas a diferentes temas de interés para las personas usuarias: salud e higiene, prevención de incendios, propuestas e iniciativas para actividades tanto dentro como fuera de los centros, etc.
- Mediante formaciones específicas se ha continuado implementando el desarrollo de la Política de Protección y Buen trato a la Infancia en el Área de Acción Social, llegando a todos los proyectos de la Fundación que trabajan con personas menores de edad.

C.2.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS USUARIAS

ENFOQUE:

En la Fundación Federico Ozanam se mide la satisfacción de las partes desde que la Entidad tiene certificado su sistema de gestión de calidad en base a la ISO 9001, esto es desde el año 2001. Esto engloba no sólo a las personas beneficiarias de nuestras actuaciones sino también a sus familias, las diferentes entidades financiadoras y colaboradoras, así como los técnicos de las diferentes administraciones públicas con los que nos relacionamos habitualmente.

interesadas



La metodología para recoger su opinión difiere en función de las características de las personas usuarias procurando facilitar la comprensión de las herramientas utilizadas ya sean encuestas, entrevistas o dinámicas. Además de la satisfacción de las personas usuarias, también se tienen en cuenta indicadores de eficiencia de procesos operativos, no conformidades, reclamaciones, quejas etc.

Cada equipo de trabajo analiza toda esta información y su evolución a lo largo de los años, dando explicaciones y soluciones en los ítems de descenso de la satisfacción y replicando acciones que hayan supuesto un aumento de la misma. De esta manera, es posible incorporar medidas de mejora continua a los servicios que ofrecemos con el fin de dar cobertura a las necesidades y expectativas de nuestras partes interesadas y con ello mejorar su satisfacción.

La satisfacción medida en el año 2025, referente al año 2024, de las personas usuarias de la Fundación Federico Ozanam subió a 85,64 puntos sobre 100. Este valor supone un incremento respecto a la medición del año anterior y se encuentra por encima del objetivo marcado por la Fundación.

ID	INDICADOR.	CENTRO	SECCIÓN	2023	2024	OBJETIVO	DIFERENCIA	%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	MENORES	CASA SAIM	89	88	75	13	17%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	ZONA JOVEN	PIEE RAMÓN Y CAJAL	90	92	90	2	2%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	ZONA JOVEN	PIEE PEDRO DE LUNA	86	93	90	3	3%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CADENETA	LUDOTECA	92	94	95	-1	-1%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CADENETA	CTL	90	93	95	-2	-2%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CADENETA	CJ SAN PABLO	93	95	95	0	0%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	ZONA JOVEN	CJ LA MAGDALENA	90	94	91	3	3%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	ITINERARIOS		91	93	90	3	3%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	GENERAL	VOLUNTARIADO	95	99	98	1	1%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA SANTA ISABEL	RESIDENCIA	69	72	75	-3	-4%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA SAN ANTONIO	RESIDENCIA	94	97	90	7	7%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO		77	68	80	-12	-15%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CENTRO DE EMERGENCIAS	CEM ZARAGOZA	94	93	90	3	3%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	DEPARTAMENTO PSICOSOCIAL	PSICOSOCIAL	78	76	80	-4	5%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	POMARON	CENTRO DE DÍA	87	89	90	-1	-1%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	POMARON	RESIDENCIA	87	86	90	-4	4%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	MENORES	VILLACAMPA	72	78	75	3	4%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	MENORES	CRM	83	88	75	13	17%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	MENORES	ASISTIDOS	89	91	75	16	21%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	ORIENTACIÓN LABORAL	DEMANDA	93	83	78	15	19%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA OLIVER	CENTRO DE DÍA	81	87	85	2	2%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA OLIVER	RESIDENCIA	83	79	90	-11	-12%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA DE MARÍA	RESIDENCIA	91	75	90	-15	-16%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA DE LA MAGDALENA	RESIDENCIA	76	79	80	-1	1%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA DE LA MAGDALENA	CENTRO DE DÍA	93	75	70	5	7%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA GARRAPINILLOS	RESIDENCIA	68	69	90	-11	-13%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CENTRO SOCIO-LABORAL	FORMACIÓN BÁSICA	94	92	90	2	2%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CENTRO SOCIO-LABORAL	FORMACIÓN OCUPACIONAL	96	98	90	8	8%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	CENTRO DE DIA VENECIA	CENTRO DE DÍA	85	88	85	3	3%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA DE CARMEN	CENTRO DE DÍA	77	78	80	-2	-2%
802	ÍNDICE DE SATISFACCIÓN DE USUARIAS	RESIDENCIA DE CARMEN	RESIDENCIA	70	73	80	-7	-8%

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Desarrollo de encuestas específicas para el servicio de restauración en los centros residenciales al considerarse un punto crítico para el bienestar y satisfacción de las personas beneficiarias o usuarias. Si bien estas encuestas ya se están pasando en alguno de nuestros centros no en su totalidad.
- Seguimiento más exhaustivo del alumnado en Prácticas de la Fundación y realización de reuniones finales y encuestas nada más terminar su periodo para conocer su grado de satisfacción.
- Herramientas informáticas diseñadas en la propia Fundación, Puzzle, para medir el impacto de las diferentes intervenciones sociales: formación, vivienda, orientación al empleo, seguimiento familiar etc. en un mismo beneficiario. Puzzle.
- Adaptación de las herramientas utilizadas para medir la satisfacción al perfil de las personas destinatarias. Encuestas en papel en diferentes idiomas, formularios google, grupos focales, entrevistas en profundidad, etc.
- Potenciar el desarrollo de actividades que involucren a diferentes áreas de la Fundación permitiendo la colaboración y coordinación entre profesionales de distintos campos. Estos proyectos o actividades interdisciplinarios y, en ocasiones, intergeneracionales, permiten a las personas usuarias de la Entidad conocer otras áreas de intervención de Ozanam.

C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

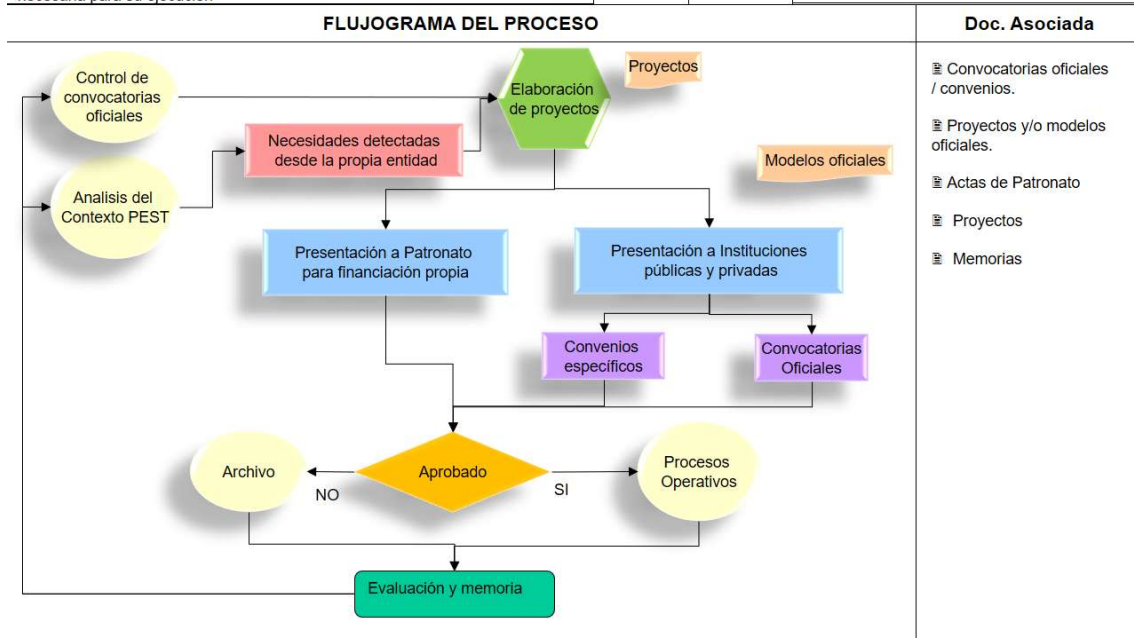
ENFOQUE:

Uno de los valores que sustentan la Misión de la Fundación Federico Ozanam es, precisamente, la innovación. La Fundación se caracteriza por su rápida respuesta a las necesidades sociales emergentes, una característica que se consigue gracias al continuo análisis del contexto social en el que se desarrolla, permitiéndole abrir nuevas vías de intervención que complementen las actuaciones públicas.

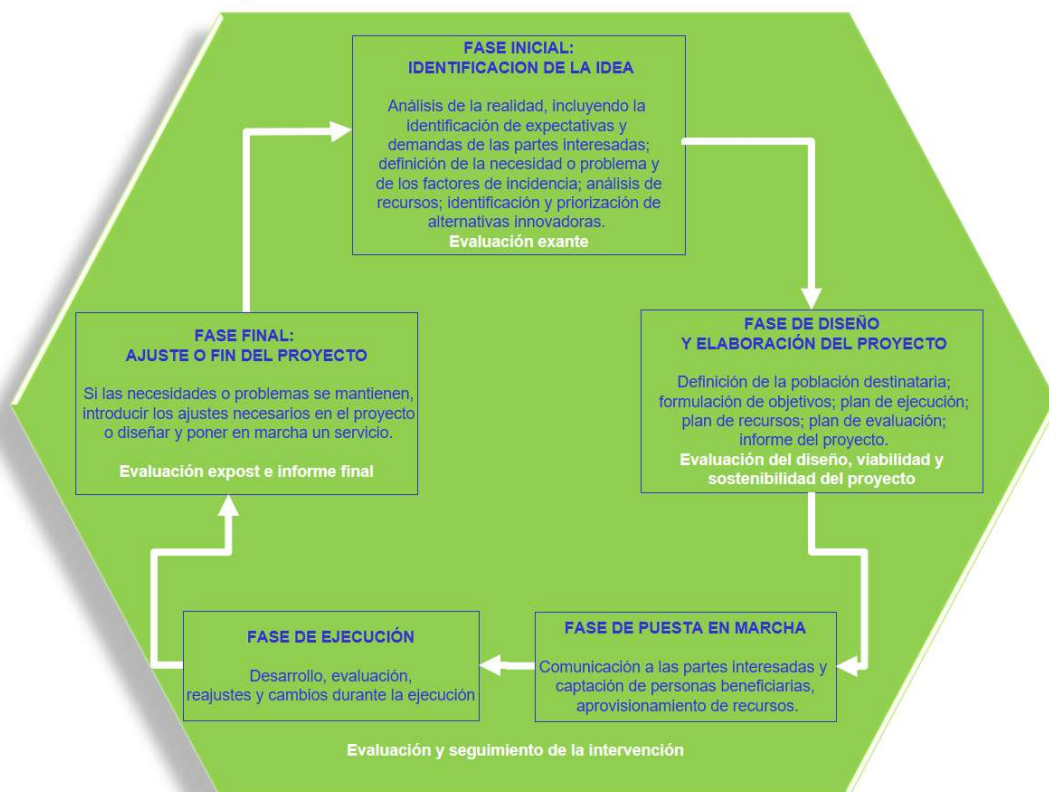
Para ello, se realiza anualmente un análisis PEST para la identificación de riesgos y oportunidades, constituyendo una herramienta eficaz que, junto con la información recogida en el Informe de Revisión del Sistema, permite a la Fundación identificar nuevas áreas y oportunidades de innovación.

En los siguientes esquemas, se pueden observar los flujogramas que especifican las distintas fases que recorren los proyectos de la Entidad desde que son ideados hasta su ejecución y posterior evaluación.

	Procedimiento Innovación, desarrollo y financiación de Proyectos	Responsable proceso Responsable de Área	Revisado por: M.Castillo	Aprobado por: JL.Lucea	Cod: PR.GNR.4.01 Pag: 1 de 1
Infor. entrada: Convocatorias oficiales Análisis del contexto		Infor. Salida: resolución convocatoria convenio firmado, aprobación Patronato		CONTROL DE MODIFICACIONES	
Objetivo: Innovación, desarrollo de Proyectos que atiendan a las necesidades reales enmarcadas en la misión de la Entidad y obtención de la financiación necesaria para su ejecución		Rev. N°	Fecha	Descripción	
		2	04/06/16	Cambio de formatos y contenidos	
		3	20/05/21	Análisis de materialidad y contexto	



Desarrollo de Proyecto



Tal y como puede observarse en los esquemas visuales anteriores, se pueden plantear diferentes alternativas de intervención ante una misma realidad por lo que es importante contar con todas las partes involucradas a la hora de definir la situación de partida, la situación deseada y las actuaciones necesarias para alcanzarla.

De esta manera se previenen conflictos y se favorece el empoderamiento de la población beneficiaria. Es importante además clarificar previamente con las partes involucradas o interesadas, cuál va a ser su participación en las distintas fases del ciclo del proyecto y si ésta va a tener un carácter consultivo o decisivo.

Aspectos a considerar en relación a la participación de las “partes interesadas”

- Identificación de las partes interesadas o involucradas (en el problema, la necesidad y el proyecto).
- Las personas potencialmente beneficiarias del proyecto (las y los destinatarios últimos)
- Las Entidades e instituciones que participarán en su financiación.
- Las personas y/o Entidades que previsiblemente colaboren en su ejecución (equipo de profesionales, voluntariado, profesionales independientes, otras entidades sociales...)
- Otras entidades que ya trabajan con el colectivo destinatario y/o conocen muy de cerca el problema o la necesidad que abordará el proyecto.

El análisis de las necesidades, demandas o expectativas de las partes permite:

- Facilitar el conocimiento del proyecto y el compromiso de las partes con el mismo, en la medida en que lo perciban como valioso. Su grado de compromiso dependerá en buena parte de su conocimiento del proyecto y de que se sientan partícipes de su diseño. El conocimiento del proyecto les permite elaborar sus propios juicios respecto a su utilidad.
- Facilita que la propuesta de intervención se elabore a partir de diferentes puntos de vista. Se pueden plantear diferentes alternativas de intervención ante una misma realidad por lo que es importante contar con todas las partes involucradas a la hora de definir la situación de partida, la situación deseada y las actuaciones necesarias para alcanzarla.

RESULTADOS:

Indicador	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nº de nuevos proyectos	1	3	3	4	4	5	5

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Se llevará a cabo una redefinición de los procesos operativos con el fin de revisar los mismos y evitar desviaciones, así como una elaboración de la documentación acorde con la aplicación puzzle y la metodología real de trabajo. Durante esta definición se establecerán de forma clara e inequívoca los requisitos de cada acción.

- Establecimiento de medidas de innovación a la luz de las conclusiones del informe de Revisión del Sistema y el análisis PEST.
- Adecuación de las actividades de la Fundación a las necesidades reales de sus beneficiarios.
- Participación de las partes interesadas en el diseño y desarrollo de Proyectos.

- Apuesta por la integración de la diversidad en el diseño de proyectos.

Desde que comenzó el presente año, se han puesto en marcha los siguientes proyectos innovadores o que responden a una necesidad emergente:

- **PROA:** El Programa de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo tiene por objeto la realización de acciones puntuales de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo. Las personas derivadas desde su Oficina de Empleo del INAEM reciben servicios específicos dirigidos a mejorar su ocupabilidad.
- **PROIN:** Programa dirigido a personas con interés en trabajar en el ámbito de la construcción y obra civil, consistente en itinerarios de orientación laboral y de formación especializada en el oficio. Persigue la inserción laboral de las personas participantes, en el sector de la Construcción, así como mejorar sus competencias laborales. Sustituye a los anteriores Programas Integrales de Empleo.
- **PROIN ENO:** El Programa Integral de Escuela de Nuevas Oportunidades para personas jóvenes desempleadas tiene un doble objetivo: que las personas jóvenes accedan a una profesión cualificada, o que encuentren un empleo. La Escuela de Nuevas Oportunidades está dirigida a personas jóvenes menores de 25 años, en situación de desempleo e inscritas en el INAEM. De lunes a viernes, los jóvenes aprenden un oficio en el taller, mejoran sus competencias digitales y entrenan sus habilidades para la vida mediante actividades prácticas grupales. Además, cuentan con un espacio colaborativo para la búsqueda de empleo, donde compartir experiencias laborales y recibir orientación profesional.
- **Reskilling:** Programa de formación financiado por el INAEM dirigido a personas en desempleo, que busca la recualificación en sectores estratégicos, incorporando la formación en competencias digitales aplicadas al desempeño laboral. En este caso, hemos realizado 2 formaciones en comercio, incluyendo comercio digital y herramientas para la gestión informática de tienda y almacén; y 2 formaciones en atención domiciliaria con trámites online para la vida diaria (sanitarios, banca, búsqueda web, telecomunicaciones, etc.)
- **Impulso joven.** Programa dirigido a jóvenes de 14 y 20 años, en situación de vulnerabilidad social. Proporciona una batería de actividades dirigidas a despertar su vocación profesional, mejorar las competencias transversales y para el empleo, y promover el éxito escolar, disminuyendo el abandono prematuro de los estudios.

C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO**ENFOQUE:**

La calidad de los servicios ofrecidos es asegurada desde la Entidad gracias al sistema de gestión de calidad, el cual está certificado externamente.

Gracias a la monitorización de los indicadores de control y al proceso de evaluación estandarizado se dispone de la información necesaria para llevar a cabo un correcto control de la calidad. Igualmente se valoran las evaluaciones de otros agentes sociales con los que se interviene coordinadamente.

RESULTADOS

Indicador	2021	2022	2023	2024	Previsión 2025
Nº de reclamaciones	2	1	0	5	3
Nº de reclamaciones resueltas	1	2	0	5	3
A favor del "Cliente"	0	1	0	1	1
Nº de multas	0	0	0	0	0

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Proceso sistematizado de evaluación y seguimiento de la calidad.
- Sistematización del tratamiento de quejas y reclamaciones.

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

La Fundación Federico Ozanam informa de manera individual y adaptada a todas las personas beneficiarias sobre la entidad y los servicios que reciben. Esta información incluye los requisitos de acceso, el proceso de selección (si aplica), las tarifas, los plazos, y otros detalles relevantes.

Cada servicio ofrecido cuenta con una descripción detallada y con documentación interna que establece las condiciones de su prestación: objetivos, recursos, perfil de los beneficiarios o competencia técnica del personal profesional entre otros aspectos.

En cumplimiento con uno de los principios fundamentales de la Fundación, la transparencia, la Entidad publica sus resultados de actividad y económicos tanto en su página web como en su memoria anual. Estos resultados también se remiten a las administraciones públicas y organismos oficiales

correspondientes, así como a los medios de comunicación de carácter regional y local, proveedores, donantes y voluntarios.

Gracias a esta transparencia informativa, la Fundación Federico Ozanam disfruta de una reputación intachable tanto entre sus usuarios como entre las administraciones públicas con las que colabora habitualmente.

Además, la Fundación muestra una gran disponibilidad ante las peticiones de los diferentes medios de comunicación públicos, privados o institucionales que suponga la participación en los mismos para dar a conocer nuestros diferentes servicios y proyectos.

Asimismo, la exposición en redes sociales de la Fundación también es una muestra de la transparencia sobre el servicio. Diariamente se publican contenidos relacionados con las diferentes áreas de la Entidad, siempre atendiendo a las políticas de protección de datos y a la autorización de imágenes de personas usuarias, profesionales o personas externas a la Entidad, con especial cuidado a las imágenes de menores.

Durante el presente año, se ha finalizado una remodelación de las diferentes páginas web de la Fundación unificando todos los servicios y proyectos de la Entidad. Actualmente, la información más concreta de todos nuestros servicios orientados a personas mayores se alojaba en otra página web distinta, pero se considera adecuado de cara tanto a las personas usuarias como al resto de grupos de interés que todos los servicios de la Entidad estén alojados en un mismo portal digital.

Además, con este rediseño web se pretende que los usuarios puedan encontrar con mayor facilidad la información que buscan sobre nuestros diferentes servicios.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Amplia implantación en redes sociales: Instagram, Facebook, X (Twitter), LinkedIn y YouTube y homogenización visual de nuestros perfiles
- Información periódica y detallada sobre los Planes de Intervención individual a los beneficiarios y sus familias.
- Información detallada a donantes y colaboradores, tanto particulares como entidades.
- Realización anual de un Plan de Comunicación Interna y Externa y su posterior evaluación.
- Sección de Transparencia en la web de la Fundación Federico Ozanam en la que están disponibles toda aquella documentación de relevancia para los diferentes grupos de interés.
- Sección de Noticias en la web de la Fundación Federico Ozanam en la que se informa de los acontecimientos más relevantes que se producen.
- Renovación de la página web de la Fundación facilitando la navegación a las personas usuarias.
- Refuerzo de las relaciones con medios de comunicación regionales para potenciar la difusión y la transparencia de nuestros servicios.
- Publicaciones mensuales de la información más relevante de la Entidad en formato digital, diarias en redes sociales y anual de la memoria.

CRITERIO 3. RELACIONES PLANTILLA ENTIDAD GRI 402**ENFOQUE GLOBAL**

La Fundación Federico Ozanam considera como su principal activo a su capital humano y por ello se compromete a promover en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

La Entidad cumple la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención y seguridad, así como de prevención de acoso, igualdad de oportunidades y privacidad de la información. Para ello tiene establecidos planes de ejecución y control de las medidas asegurando unas condiciones de trabajo dignas, justas, equitativo y satisfactorio.

La selección de personal se hace de acuerdo con los principios de mérito, capacidad e igualdad, y la preparación para atender a las personas destinatarias de nuestros proyectos. Durante este año se ha diseñado e implementado un proceso de selección basado en potenciar la diversidad dentro de la plantilla y evitar cualquier sesgo de desigualdad ya sea por género, etnia o diversidad funcional.

La Fundación facilita a los trabajadores y trabajadoras los medios necesarios para el desempeño de sus funciones, así como la formación necesaria para su desarrollo tanto personal como profesional. Cuenta con un Plan de Formación anual dirigido a actualizar y propiciar la mejora personal y técnica del equipo humano.

En tanto en cuanto la organización del trabajo lo permite, amplía las medidas legislativas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, favoreciéndose la corresponsabilidad. La Fundación tiene desarrollado un Plan de Igualdad con actuaciones específicas en esta materia.

La Fundación mantiene abierto continuamente un canal bidireccional de comunicación con toda la plantilla, informando de cambios, proyectos y objetivos relevantes para el desempeño profesional, y comprometiéndose a escuchar y valorar diferentes opiniones y propuestas.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Categorización del puesto de trabajo en base a un Sistema de valoración de puestos por factor.
- Se ha elaborado un proceso de promoción interna con perspectiva de género.
- Adecuación de la formación continua a las necesidades y demandas formativas de la plantilla a través del Plan de Formación Anual, haciendo posible la promoción profesional. La planificación de la formación se basa en las competencias que se pretenden alcanzar con el desarrollo de dicha formación.
- Se implantan mejoras en el sistema de fichaje electrónico de la plantilla para facilitar su uso y mejorar la efectividad.
- La Dirección de la entidad, junto con los directores de centros y proyectos, ha llevado a cabo un análisis de los principales retos a los que se enfrenta la Fundación Ozanam en materia laboral, con el objetivo de identificar necesidades, establecer prioridades y definir líneas de actuación que contribuyan a la mejora de la gestión de personas y al fortalecimiento de las condiciones de trabajo.

RESULTADOS:

ASPECTOS LABORALES	ID-GRI	Descripción	2021	2022	2023	2024	Previsión 2025
Plantilla	102-8	Número total de empleados de la compañía	954	860	991	1076	1120
Rotación de plantilla	401-1	Rotación plantilla indefinidos	17	120*	112	130	120
Absentismo*	403-2	Número medio de jornadas laborales perdidas por empleado	13,84	14,97	10,04	23,64	22
Remuneración	102-38	Remuneración media de la plantilla					
		Dirección		36.645,87 €	37.181€	38.110 €	39.062 €
		Mando Intermedio		21.201,63 €	22.016€	22.566 €	23.130 €
		Auxiliar		17.903,32 €	18.954€	19.427 €	19.912 €
		Peón		14.667,47 €	15.909€	16.306 €	17.714 €
Salud y seguridad	403-2	Número de incidentes por accidente laboral o enfermedad profesional	85	80	111	116	100

*El incremento en la rotación del año 2022 está motivado por el cambio en la legislación laboral


C.3.1 SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS
ENFOQUES DE GESTIÓN:

Periódicamente, desde el año 2004, se lleva a cabo una encuesta de clima laboral anónima, con el fin de conocer la evaluación que el personal hace sobre los siguientes temas:

- Su Centro de trabajo: condiciones, disponibilidad de los recursos necesarios para realizar su trabajo.
- Su puesto de trabajo: calidad, reconocimiento, participación, confianza, trabajo en equipo, claridad en la asignación de funciones, formación.
- Liderazgo: de la alta Dirección, del Patronato, de su responsable inmediato.
- Información y comunicación.
- Plan de Igualdad.

- Seguridad y salud.
- Medidas medioambientales.

Tanto la Dirección de la Fundación como cada uno de los y las responsables de proyecto analizan exhaustivamente los resultados de la encuesta y todas las opiniones que en ella se plasman, dando respuesta a los equipos de trabajo de las mismas.

La Fundación organiza reuniones periódicas de coordinación en todos sus proyectos, reuniones generales por áreas de actuación y con todos los y las responsables de proyectos, permitiéndole un flujo fluido de información tanto ascendente como descendente y la posibilidad de recoger cuantas opiniones e iniciativas se planteen para el desarrollo de su Misión.

La valoración del clima laboral se realiza cada dos años. La última valoración se ha realizado a finales del año 2023. En los puestos de trabajo de menor cualificación, se ha optado por el formato en papel y en el resto de los puestos el formato elegido su versión digital. Esta diferenciación se ha realizado con el objetivo de conseguir una mayor participación por parte de la plantilla.

Una vez obtenidos los resultados, se han analizado junto con Dirección y con los responsables de los diferentes centros y proyectos. En los casos en los que ha sido necesario, se han establecido las acciones de mejora oportunas.

RESULTADOS:

Indicador	2018	2021	2023	Previsión 2025
Nivel de satisfacción de la plantilla según los resultados de la encuesta (puntuación máxima 100)	84	83	84	87

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Proyecto de espacio colaborativo y de comunicación interno dentro de la intranet.
- Acuerdos comerciales con proveedores que incorporan beneficios para la plantilla y la publicidad de dichos acuerdos en la intranet.
- Rediseño del organigrama de la Entidad con fotografías de los integrantes.
- Reevaluación de la política de no contratación de familiares.
- En la encuesta del Clima Laboral se valoran ITEMS sobre Prevención de Riesgos Laborales, igualdad de oportunidades y sobre el procedimiento de acoso.
- Implementación de un Plan de Comunicación Interna orientado a que la plantilla conozca más profundamente la labor de la Fundación en sus distintas áreas de intervención.
- Potenciación de proyectos y actividades interdepartamentales.
- Se realiza el PRIMER ENCUESTO OZANAM donde profesionales de distintas áreas, personas voluntarias, colaboradores y proveedores de la entidad y usuarios y usuarias de proyectos de la Fundación acudieron a una cita que puso en valor el recorrido y la evolución en el ámbito de los cuidados.

C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN GRI 405-1

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La Fundación proporciona las mismas oportunidades en el acceso al trabajo, en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



Igualmente, todas las personas trabajadoras, voluntarias y colaboradoras de la Fundación, se guían con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades y el respeto a la dignidad y derechos humanos.

La Fundación con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación tal y como se establece en su código ético, lleva a cabo las siguientes actuaciones.

- Elaboración del informe diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.
- Encuesta a la plantilla para conocer su opinión respecto a la Igualdad de Oportunidades en la Entidad.
- Implantación del Plan de Igualdad
- Impartición de formación en esta materia.
- Protocolo de actuación ante el acoso sexual, y dispone de un manual de lenguaje igualitario.

La Fundación ha cumplido con la exigencia legal en plazo y forma de elaborar un registro retributivo y someterse a una auditoría retributiva. Del informe de dicha auditoría retributiva se concluye que la Fundación es una Entidad igualitaria en materia salarial.

El Plan de Igualdad fue negociado con los sindicatos más representativos del sector, aprobado y registrado en el Ministerio y ya se ha procedido a desarrollar los seguimientos perceptivos del mismo.

Se está desarrollando un conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Esto incluye la aprobación de un protocolo de actuación para prevenir y actuar frente al acoso o la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género, incluyendo

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo (selección, contratación).
- Clasificación profesional y promoción, sin sesgos discriminatorios.
- Formación y sensibilización de personal, sobre diversidad, no discriminación y derechos LGTBI.
- Promoción de entornos laborales inclusivos.
- Reconocimiento de permisos y beneficios sociales adaptados a familias diversas.
- Régimen disciplinario con sanciones claras para conductas discriminatorias.

Igualmente está planificado la impartición de formación en materia de derechos LGTBI a toda la plantilla, incluidos mandos intermedios, dirección y personal de recursos humanos.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Previsión año 2025	Indicador G4 asociado
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización						GRI 405-1
% Hombres	50%	45,45 %	45,45 %	45,45 %	45,45 %	
% Mujeres	50%	54,54 %	54,54 %	54,54 %	54,54 %	
% menos de 30	0	0	0	0	0	
% entre 30 y 50	62,5%	62,5%	62,5%	88,88 %	88,88 %	
% más de 50	37,5%	37,5%	37,5%	11,11 %	11,11 %	
Composición de la plantilla						GRI 405-1
% Hombres	20%	16,35%	18%	20 %	18 %	
% Mujeres	80%	83,64%	81,9%	80 %	83 %	
% menos de 30	15%	11,12%	10,79%	19 %	19 %	
% entre 30 Y 45	35%	32,14%	34,71%	32,62 %	39 %	
% más de 45	50%	56,61%	54,49%	48 %	42 %	
Relación entre la retribución media de las mujeres y el salario base. * Se garantiza el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, es decir, igual remuneración por trabajos de igual valor. La retribución viene fijada según las tablas del Convenio Colectivo aplicable. No existen aumentos de salarios discrecionales. No se contempla ningún tipo de incentivos.						GRI 405
Relación entre la retribución media de las Hombres y el salario base. * Se garantiza el principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, es decir, igual remuneración por trabajos de igual valor. La retribución viene fijada según las tablas del Convenio Colectivo aplicable. No existen aumentos de salarios discrecionales. No se contempla ningún tipo de incentivos.						GRI 405

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Desarrollo, implementación y difusión del protocolo de atención y protección a personas VVG contratadas. Formación específica a mandos intermedios en atención y protección a VVG, y compromiso por parte de la Entidad a garantizar el cumplimiento de todos los derechos de las VVG establecidos en la legislación vigente
- Red de Agentes de Igualdad encargados de difundir cuantas acciones se lleven a cabo en esta materia dentro de su Proyecto.
- Desarrollo de un módulo propio de sensibilización en materia de igualdad para todo el personal de nueva incorporación.
- Informe satisfactorio de auditoría retributiva.
- Cursos de nuevas masculinidades ofrecidos a toda la plantilla
- Inclusión en las ofertas de empleo de un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades.
- Se encuentran definidos los perfiles profesionales siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje.

- Difusión interna del Plan de Igualdad mediante su puesta a disposición en el área personal de cada persona trabajadora y, por otro lado, la elaboración de un folleto informativo del mismo que se ha distribuido por los diferentes centros de la Entidad.
- Desarrollo de las evaluaciones de riesgo de los diferentes puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Se ha incorporado la Igualdad de Oportunidades tanto en el Plan Estratégico de la Fundación como en el Cuadro de Mando Integral, tanto en Dirección como en los diferentes centros y proyectos de la Fundación.
- Compromiso por parte de la Entidad de no discriminación de la mujer embarazada en el acceso al empleo.
- Se favorece el acceso a puestos de mayor jornada a aquellas personas que se encuentran con jornadas reducidas, como medida de promoción.
- Las diferentes vacantes se publicitan en área personal de Intranet.
- Para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres se están realizando formaciones dirigidas especialmente a los hombres de la plantilla.
- Se facilita la formación y el reciclaje profesional de la persona que ha dejado de trabajar un tiempo (un año o más) a causa de responsabilidades familiares.
- Se ha implementado el protocolo de Prevención y actuación ante el acoso moral, acoso sexual o por Razón de sexo o género. Para ello, se ha formado a Dirección y a todos los mandos intermedios en el mismo para que sean capaces de prevenir, detectar y actuar ante uno de estos casos. Progresivamente se está formando a la plantilla en este mismo tema.
- Conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Esto incluye la aprobación de un protocolo de actuación para prevenir y actuar frente al acoso o la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género.

C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. GRI 401-3

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Los derechos de conciliación laboral, personal y familiar desempeñan un importante papel en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres. Por ello la Fundación Federico Ozanam cumple con la normativa establecida para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, respetando los derechos de todas las personas que trabajan en la Entidad.

La normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define fundamentalmente a partir de dos leyes:

- Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En la medida que la organización del trabajo lo permite, la Fundación establece medidas al margen de las legalmente establecidas accesibles sin discriminación alguna, como pueden ser:

- Horario de entrada flexible en Oficinas Centrales: La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 09:00. Para el correcto funcionamiento de la organización es obligatorio estar presente en la

oficina durante los siguientes intervalos horarios: De 09:00 a 14:00 y de 16:00-18:00. Los viernes, la jornada es continuada en horario de 08:00 a 15:00, al igual que en los meses de julio y agosto. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 40 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.

- Política de luces apagadas: A las 18:00 horas (hora de finalización de la jornada) se activa el contestador de la empresa y se apagan las luces de forma que el personal debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado. Si se detectara que algún trabajador/a permanece en su puesto se analizarán las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, analizando las causas y estableciendo las soluciones a este problema.
- Área de Tercera Edad:
 - Licencias por hospitalización: puede elegirse el periodo de disfrute durante todo el periodo que dure la hospitalización y en los tres primeros días tras el alta hospitalaria.
 - Turnos de trabajo en residencias: posibilitamos, si se solicita, trabajar en turno de mañana de lunes a viernes y en turno de tarde los fines de semana, para evitar rotar entre semana.



RESULTADOS:

Indicador	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Previsión Año 2025
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.							
Mujeres	11	19	14	11	15	11	9
Hombres	1	5	10	2	2	3	3
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.							
Mujeres	11	14	14	11	15	11	9
Hombres	1	2	10	2	2	3	3
Nº empleados que se reincorporaron al trabajo después de que finalizase su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.							
Mujeres	10	12	10	9	9	10	6
Hombres	1	2	10	2	2	4	3
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes							
Mujeres	7.45%%	3.4%	5.52%	3,33%	5%	4,96 %	5 %
Hombres	1.04%	0.61%	0.52%	0%	0.57%	0,34 %	1 %
% de la plantilla que se ha acogido a una reducción de la jornada laboral							
Mujeres	4.62%	4.5%	4%	1,33 %	5%	0,51 %	0,60 %
Hombres	0	0	0	1,37 %	0.57%	0	0,34 %
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo							
Mujeres	3.43%	3.57%	6,96%	6,96%	7,58%	7,60 %	7,60 %
Hombres	2.07%	2.42%	6,22%	6,22%	6,86%	6,90 %	6,90 %
% de la plantilla que hace uso de medidas de Teletrabajo.							
Mujeres	0	13.20%	13,40%	15,18%	16%	16,1 %	16,1 %
Hombres	0	11.4%	15,03%	18,49%	18%	18,1 %	18,1 %

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.
- Fomentar las medidas de conciliación entre la plantilla masculina para que hagan uso de las mismas persiguiendo la corresponsabilidad en el hogar.
- Se pone a disposición de las personas trabajadoras los servicios de atención a personas dependientes gestionados por la Fundación
- Se ha implantado en el área personal de intranet un sistema de alertas para dar a conocer las novedades a la plantilla.

- Programa de apoyo a la persona cuidadora.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo en todos aquellos puestos en los que es posible.
- Política de Desconexión digital
- Se pone a disposición de la plantilla el servicio de Colonias Urbanas que gestiona la entidad durante la época estival.
- Compromiso por parte de la Entidad en facilitar la asistencia de las personas trabajadoras a visitas médicas propias o de familiares hasta primer grado de consanguinidad
- Se permite el disfrute del permiso de matrimonio en fechas diferentes a las establecidas en el mismo. Se delimitará desde la Entidad los periodos a los que no se podrá trasladar el permiso mencionado, en todo caso el traslado de dicho permiso deberá ser aprobado por la Entidad.
- En oficinas centrales se ha flexibilizado el horario para poder tener dos tardes libres a la semana las personas de jornada completa.

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD GRI 404

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Con el objetivo de mejorar las competencias profesionales y personales de la plantilla, la Fundación despliega anualmente un plan de Formación, en el cual se detallan las formaciones que se van a llevar a cabo con sus objetivos, contenidos, métodos de impartición, personas destinatarias etc.



Estas formaciones se planifican gracias a la información recogida en:

- Evaluación del plan de formación del año anterior.
- Encuestas de clima laboral.
- DNF1 Detección de necesidades de formación individuales, que cumplimenta cada persona de la plantilla.
- DNF2 Detección de las necesidades de formación de los equipos de trabajo que cumplimenta cada responsable de equipo.
- Desarrollo de las competencias para cada puesto de trabajo.

El Plan de formación se complementa con el presupuesto destinado a la misma, en el que se establecen las cuantías económicas anuales tanto para los permisos individuales de formación como para los grupales ya sean estos organizados por la propia Fundación o por Entidades formativas externas.

La Fundación dispone de una instrucción técnica para la concesión de ayudas a la formación de sus trabajadores y trabajadoras que le permite distribuir las cuantías destinadas a formación de manera objetiva y ecuánime, durante este último año se han incrementado estas cuantías con el fin de adecuarlas al coste actual de la vida.

RESULTADOS:

Indicador		Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Previsión 2025	Indicador G4 asociado
<i>Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual.</i>							
Toda la plantilla	Hombres	6,26	9,23	5,22	11,42	7,6	GRI 404
	Mujeres	5,99	6,27	8,95	8,73	4,55	
Desglose por categoría	Altos directivos/as	Hombres	7,00	31,25	37,5	21,75	7,5
		Mujeres	20,50	48,00	184	32,6	20
	Mandos intermedios	Hombres	1,75	21,86	11,37	15,62	12,4
		Mujeres	18,63	20,46	29,87	26,13	11,12
	Técnicos/as	Hombres	3,31	4,64	3,67	7,26	7,6
		Mujeres	11,47	1,32	14,95	11,75	7,8
	Administración/P.Cualificado	Hombres	5,47	11,39	4,22	4,23	2,75
		Mujeres	2,79	7,86	3,55	4,11	3,33
	Personal base/p. No Cualificado	Hombres	8,29	6,60	4,52	12,73	9,62
		Mujeres		6,58	5,13	5,89	5,40

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Se ha realizado formación específica para el personal de recursos humanos y mandos intermedios sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género
- Siempre que la organización del trabajo lo permita e prioriza la formación dentro de la jornada laboral de la plantilla, y si no es posible se remunera.
- El horario de la formación se establece de modo que se pueda garantizar la asistencia del personal con reducción de jornada.
- Se han analizado y delimitado las necesidades formativas de cada puesto de trabajo desde el punto de vista de su exigencia previa o su posibilidad de formación posterior
- Cursos de nuevas masculinidades ofrecidos a toda la plantilla
- Formaciones específicas ante modificaciones legislativas que afectan a plantilla y personas usuarias de talleres de empleabilidad como, por ejemplo, formación en manipulación de productos químicos.
- Adaptación a la nueva formación recogida en el RD 487/2022 sobre requisitos para la prevención y control de la legionelosis.

C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO GRI 403

ENFOQUES DE GESTIÓN:

El compromiso de la Fundación con la seguridad y salud de su plantilla es prioritario, para ello tiene constituido un Servicio de Prevención Propio que cuenta con dos Técnicos Superiores en Prevención de Riesgos Laborales con las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada. Vigilancia de la salud está concertada con un Servicio de Prevención Ajeno.

Todos los responsables de los centros y proyectos de la Fundación cuentan con el nivel de básico de capacitación para el desempeño de las funciones de PRL.

Se han nombrado Recursos Preventivos en aquellos centros donde se dan las causas que establece la Ley 30/95 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, al no disponer en la Fundación de Representantes Legales de los trabajadores no existen tampoco comités formales de seguridad y salud.



RESULTADOS:

Indicador	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Previsión Año 2025	Indicador G4 asociado
% de trabajadores de la plantilla que tiene representación en los comités formales de Seguridad y salud	2,67 %	2,67 %	35,44 %	35,44 %	40,12 %	GRI 403
Nº total de accidentes con lesiones	71	39	51	54	50	GRI 403
Nº total de bajas por enfermedad común	906	415	569	674	550	
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	627	1371	1010	1405	1200	
Nº de víctimas mortales	0	0	0	0	0	

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Se realizan Auditorías de Prevención orientadas a mejorar la seguridad y la salud en el puesto de trabajo.
- Entrenamiento práctico en movilización de pacientes: La fisioterapeuta o una responsable de geroculturas del centro (previamente formada para ello), realiza entrenamientos individualizados a las auxiliares de geriatría en las habitaciones de los residentes, corrigiendo hábitos o pautas inadecuadas. Este entrenamiento se repite periódicamente.
- Cambios y adecuaciones en equipos de trabajo (grúas de movilización, equipos de trabajo de carpintería, montaplatos...)
- Formaciones prácticas en movilización de pacientes en todos los centros de Tercera Edad.
- Implementación de una aplicación de inventario donde se controla la realización del mantenimiento preventivo de los equipos de trabajo e instalaciones que así lo requieran. Además, también sirve como archivo de la documentación de dichos equipos e instalaciones (certificados de conformidad, manuales de instrucciones...)
- Cambios en la aplicación de Personal para mejorar el control de la Formación y Vigilancia de la Salud de los trabajadores.
- Formaciones para prevenir los Riesgos Psicosociales (Resoluciones de conflictos, Mindfulness, Impulsar equipos de trabajo, Inteligencia Emocional, Risoterapia...)
- En la valoración del Clima Laboral se recogen ITEMS sobre Prevención de Riesgos Laborales y sobre el procedimiento de acoso.
- Para evitar los absentismos durante la realización de los reconocimientos médicos se avisa mediante mensaje a todas las personas el día antes de la realización del mismo.
- Se realizan fichas de utilización y autorización de uso de equipos de trabajo para las personas alumnas trabajadoras de programas como el PICH o los Programas Experienciales de agricultura, carpintería, electricidad y pintura.
- Ante la proliferación de olas de calor se realizan desde Prevención una serie de medidas preventivas y se informa a la plantilla de las normas de prevención y primeros auxilios ante golpes de calor.

- Durante el primer encuentro Ozanam la experta en salud integral Jara Díaz ofreció la charla “Empieza hoy a vivir saludable”, centrada en la importancia de los hábitos de vida saludables como base del bienestar individual y comunitario.

CRITERIO 4. PROVEEDORES GRI 103-1

ENFOQUE GLOBAL

La Fundación Federico Ozanam fomenta con sus proveedores una relación honesta, sólida y de confianza, basada en la búsqueda del beneficio mutuo.

La Entidad da prioridad a aquellos proveedores que aporten un valor social añadido, ya sea por los compromisos asumidos voluntariamente con la Fundación o por las características de los productos o servicios que comercializa.

En igualdad de condiciones realiza compras sociales y responsables, y más allá de criterios exclusivamente económicos, valora el fomento de la inserción socio-laboral de personas en riesgo de exclusión, el fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, el cumplimiento en materia de no discriminación, igualdad de oportunidades, accesibilidad y prevención de riesgos laborales.



C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La Fundación Federico Ozanam gestiona sus compras en base al procedimiento establecido para ello, “Gestión y Evaluación de Compras” enmarcado en su sistema de gestión de calidad certificado bajo la norma ISO 9001:2015. Dicho proceso incluye varias instrucciones técnicas como pueden ser; Toma de decisiones de compras de consumo y bienes de inversión, Evaluación de proveedores, Criterio de selección de proveedores.

En esta última se establecen tres tipos de criterios para la elección de proveedores, obligatorios, positivos complementarios y excluyentes, así como los métodos de formalización de las compras.

Cabe destacar que estos criterios se encuentran definidos no solamente para proveedores sino también para cualquier empresa o Entidad que colabore con la Fundación Federico Ozanam.

Dentro de los Criterios Obligatorios se encuentran:

- Deberán demostrar un compromiso de respeto absoluto a la dignidad, diversidad e identidad de las personas y los derechos humanos.

- Cumplirán la legislación vigente en materia laboral de seguridad social y de prevención y seguridad, así como de prevención de acoso, igualdad de oportunidades y privacidad de la información.
- La Entidad o Empresa deberá ser transparente a la hora de compartir información de gestión financiera, calidad, experiencias y de ideas.
- Se establecerán relaciones de colaboración con Entidades y Empresas sólo cuando los objetivos de la cooperación estén alineados con la Misión de la Fundación sin comprometer sus principios y valores.

Criterios positivos complementarios:

- Sean socialmente responsables, adquiriendo compromisos sociales más allá del cumplimiento legislativo.
- Comparta valores y principios de la propia Fundación, constituyéndose de este modo una base sólida para la colaboración.
- Que lleven a cabo planes de responsabilidad social corporativa mediante los cuales no solo traten de satisfacer las necesidades de sus consumidores, sino que también persigan objetivos deseables para la sociedad en su conjunto, como iniciativas medioambientales, de justicia social, culturales, etc.

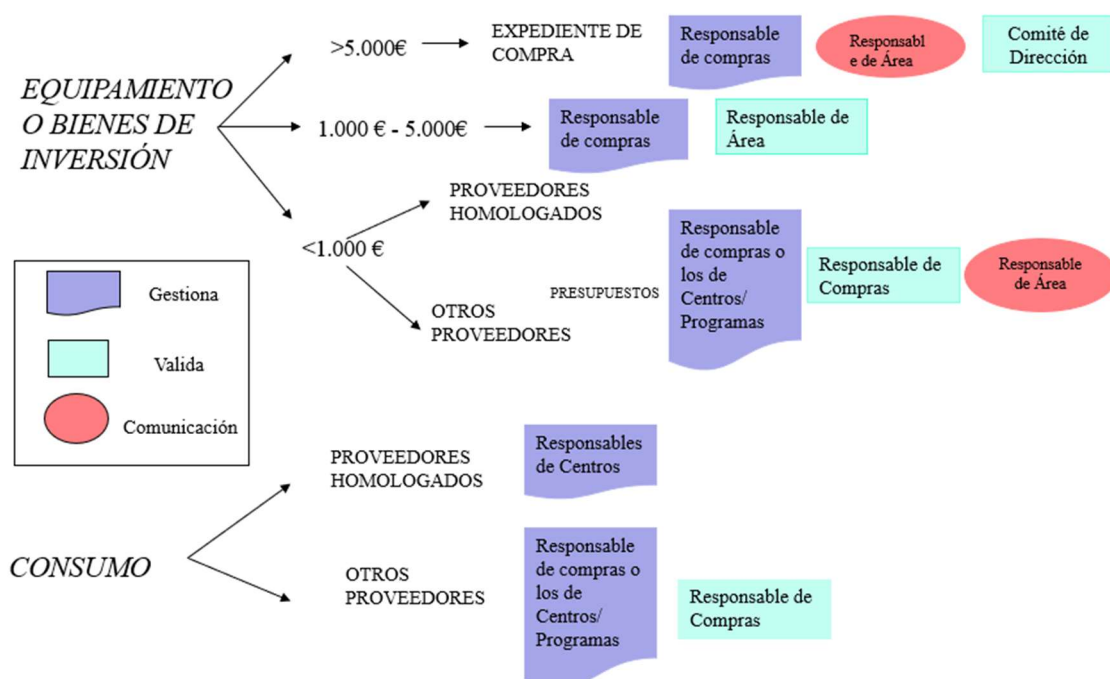
Criterios excluyentes

- Que se vean involucradas directa o indirectamente en acciones contrarias a la construcción de una sociedad más justa, como pueden ser explotación laboral infantil, daño a la salud, tráfico de armas, degradación del medio ambiente o cualquier tipo de discriminación por razón de género, orientación sexual, etnia, religiosa o discapacidad física o mental.

La Fundación Federico Ozanam mantiene un compromiso con la estabilidad en el empleo y la fidelización de sus proveedores manteniendo acuerdos con estos últimos estables, basados en una relación de confianza y asunción de valores éticos comunes.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Están claramente establecidos y asumidos por todas las personas que realizan compras los criterios para la elección de proveedores, así como entidades o empresas colaboradoras.
- Se encuentran claramente delimitadas las exigencias éticas en la gestión de cualquier proceso de compras.
- Se llevó a cabo una exhaustiva revisión del proceso de compras delimitando claramente las circunstancias en las que es preciso llevar a cabo un expediente de compra.
- Se han actualizado los importes que delimitan en función del tipo de compra, gasto corriente o bienes de inversión, quién la gestiona y valida, así como a quién es preciso comunicarla. A continuación se muestra en un esquema esta información



C.4.2. CLASIFICACIÓN, EVALUACIÓN Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Desde el Departamento de Compras de la Fundación se lleva a cabo el seguimiento de los proveedores tanto de los nuevos como de los homologados, revisando las no conformidades, acciones correctoras y preventivas derivadas de los procedimientos de compras. Anualmente se realiza una comparativa de proveedores de productos/servicios que supongan un elevado coste para la Entidad, que se documenta en un expediente de compra. También anualmente se realiza una identificación de los proveedores críticos y una doble evaluación de los mismos, desde los centros y proyectos y desde el departamento de compras. Para la identificación de estos proveedores se pasa un formulario a las partes interesadas del proceso de compras.

Previo a la revisión del sistema anual, se emite un informe que recoge las altas y bajas de proveedores homologados, los motivos y posibles incidencias en la gestión de compras.

RESULTADOS:

Indicador	2021	2022	2023	2024	Previsión 2025
% de proveedores con incidencias documentadas	1,1%	0,7%	1,35%	1,1%	1%
% de proveedores nuevos con evaluación de primera compra	90%	100%	100%	96%	100%

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Consulta a las partes interesadas para la identificación de proveedores críticos.
- Evaluación interna de los proveedores críticos en base a los criterios establecidos.
- Se realizan encuestas y seguimientos de los proveedores críticos de los diferentes centros de trabajo de la Fundación: residencias, talleres, Inserta, etc.
- Se han incluido los siguientes indicadores en el CMI:
 - Porcentaje de proveedores que colaboran con proyectos sociales.
 - Porcentaje de proveedores nuevos con evaluación de primera compra realizada

C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La Fundación busca y fomenta alianzas con sus proveedores, consciente de que la relación entre esta y los proveedores debe regirse por la estrategia win to win con el fin de establecer puentes y estrechar lazos, los cuales permiten satisfacer las necesidades y expectativas no solo de estas dos partes sino también de la sociedad.

Por ello, la Fundación se ofrece a las empresas y especialmente a sus proveedores como cauce para el desarrollo de su Responsabilidad Social en los campos que le son propios. Liderando proyectos conjuntos principalmente encaminados a la inserción laboral de las personas más vulnerables y fomentado la formación como herramienta que propicia la salida de situaciones de exclusión social.

RESULTADOS:

Indicador	2020	2021	2022	2023	2024	Previsión 2025
Número de proveedores que colaboran socialmente con la Fundación	34	55	63	55	73	85

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Una persona de la plantilla se dedica íntegramente a la prospección de empresas con la finalidad de establecer alianzas para el desarrollo de proyectos sociales.
- Trabaja alineada con el departamento de compras con el fin de establecer este mismo tipo de alianzas con los proveedores de la Fundación.
- A partir de 2024 se ha incorporado a las reuniones interdepartamentales entre Compras y Prospección las personas responsables de Voluntariado y Comunicación con el objetivo de mejorar la interacción con los proveedores.
- Diferentes empresas se relacionan con la Fundación con el fin de desarrollar su responsabilidad Social Corporativa a través de nuestros proyectos o en la definición de acciones conjuntas.

Bimbo, Ikea, Amazon, Mercadona, Hotel Zenit, Antonio Puig, Carreras, Heraldo de Aragón son algunos ejemplos.

- Se implementa ofrecer las diferentes áreas de la Fundación como un espacio abierto a que las empresas puedan realizar acciones de Voluntariado Corporativo a través de un catálogo diseñado para ello. Hiberus, Amazon, CAI son algunas de las empresas que han realizado voluntariado corporativo en Ozanam.
- Participación en jornadas y congresos como el IV Congreso de Empresas y Derechos Humanos.



CRITERIO 5. SOCIAL GRI 103-1

La Fundación Federico Ozanam es una Entidad privada de carácter social, independiente, constituida sin ánimo de lucro, cuya Misión es el apoyo a las personas mayores y la asistencia, promoción e inserción social de las personas más vulnerables de nuestra sociedad.



Tanto la Misión de la Fundación como las actuaciones que se llevan a cabo para su consecución constituyen el desarrollo de su responsabilidad social en este ámbito por lo que no consideramos necesario profundizar en ese campo.

C.5.1. ANALISIS DE IMPACTO SOBRE LOS ODS PRIORIZADOS

Se presenta un resumen del análisis del impacto de la Fundación Federico Ozanam sobre los ODS 1, 3, 4, 8 y 10, basado en su actividad social, educativa y de inserción laboral.

ODS 1: FIN DE LA POBREZA

- Impacto directo: La Fundación actúa como un agente de apoyo a familias en riesgo de exclusión a través de ayudas sociales, programas de acompañamiento y acceso a recursos básicos.
- Relevancia: Contribuye a disminuir la vulnerabilidad económica de colectivos desfavorecidos y a reducir la pobreza relativa en su ámbito de actuación.
- Efecto multiplicador: Una familia que accede a vivienda, alimentación y orientación social mejora también su capacidad de acceso al empleo y a la educación.

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

- Impacto directo: Promueve la salud física y mental mediante talleres de hábitos saludables, deporte, prevención de adicciones y programas de apoyo psicosocial.
- Relevancia: Estos programas inciden en colectivos con menos acceso a servicios sanitarios o en riesgo de desarrollar problemas de salud vinculados a la exclusión.
- Efecto multiplicador: Una mejora en la salud y el bienestar aumenta la capacidad de las personas para incorporarse al mercado laboral y participar activamente en la comunidad.

ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

- Impacto directo: Ofrece programas de refuerzo escolar, formación profesional y capacitación laboral para jóvenes y adultos con riesgo de abandono escolar o desempleo estructural.
- Relevancia: Contribuye a la reducción de la brecha educativa, ofreciendo segundas oportunidades educativas y formativas.
- Efecto multiplicador: La mejora de la cualificación aumenta las posibilidades de inserción laboral y reduce la transmisión intergeneracional de la pobreza.

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- Impacto directo: Desarrolla itinerarios de inserción sociolaboral, formación para el empleo y apoyo en la búsqueda activa de trabajo.
- Relevancia: Contribuye a la empleabilidad de colectivos en paro de larga duración, jóvenes sin experiencia y personas con discapacidad.
- Efecto multiplicador: El acceso al empleo estable mejora la autonomía económica, reduce la dependencia de ayudas públicas y dinamiza la economía local.

ODS 10: REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES

- Impacto directo: Favorece la integración social y laboral de colectivos especialmente vulnerables: migrantes, personas con discapacidad, mayores en soledad y familias en exclusión.
- Relevancia: Promueve la igualdad de oportunidades, combate la discriminación y refuerza la cohesión social.
- Efecto multiplicador: La inclusión de colectivos vulnerables reduce tensiones sociales y fortalece la diversidad cultural y la justicia social en la comunidad.

En conclusión, la actividad de la Fundación Federico Ozanam tiene un impacto significativo y transversal en los ODS analizados. No solo actúa sobre cada objetivo de forma aislada, sino que genera sinergias entre ellos:

- La reducción de la pobreza (ODS 1) se vincula al acceso a la educación (ODS 4).
- La mejora de la salud y el bienestar (ODS 3) facilita la inserción laboral (ODS 8).
- El trabajo decente y la inclusión (ODS 8 y 10) consolidan una sociedad más justa y equitativa.

En conjunto, la Fundación se posiciona como un actor clave en la localización de la Agenda 2030 a nivel social, fortaleciendo el tejido comunitario y reduciendo las desigualdades.

C.5.2. PLAN DE ACCIÓN DE LOS ODS PRIORIZADOS

Durante este año la Fundación ha elaborado un plan específico enfocado a incrementar su impacto en la consecución de los ODS priorizados cuyo esquema se muestra a continuación:

ODS	Objetivo específico	Indicador verificable	Medio de verificación
ODS 1: Fin de la pobreza	Facilitar el acceso a ayudas y programas de inserción social para familias en riesgo de exclusión.	Nº de familias beneficiarias que reciben apoyo económico, alimentario o habitacional al año.	Registros de beneficiarios y memorias anuales de programas sociales.
ODS 3: Salud y bienestar	Promover hábitos de vida saludable y apoyo psicosocial en colectivos vulnerables.	Nº de talleres de salud impartidos y % de participantes que mejoran sus hábitos declarados en	Informes de actividades, encuestas de satisfacción y seguimiento de participantes.

		encuestas de seguimiento.	
ODS 4: Educación de calidad	Ofrecer programas de refuerzo educativo y formación profesional para jóvenes en riesgo de abandono escolar.	Nº de jóvenes inscritos en programas formativos y % que completan el curso con éxito.	Listados de asistencia, expedientes académicos y certificados de finalización.
ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico	Mejorar la empleabilidad de personas desempleadas de larga duración mediante programas de formación y orientación laboral.	Nº de participantes que logran un empleo dentro de los 6 meses posteriores a finalizar el programa.	Registros de inserción laboral, seguimiento de egresados y datos de empleabilidad.
ODS 10: Reducción de desigualdades	Fomentar la inclusión social y laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad.	% de participantes de colectivos vulnerables que acceden a recursos sociales, educativos o laborales tras su paso por la Fundación.	Bases de datos de participantes, convenios de colaboración y estadísticas de inclusión.

C.5.3. DIFUSIÓN DE LA CULTURA ARAGONESA

La Fundación Federico Ozanam, fiel a su compromiso con el desarrollo social y cultural, mantiene el arraigo a sus raíces aragonesas. A través de diversas iniciativas, la Fundación busca preservar y poner en valor las tradiciones, el patrimonio artístico y las manifestaciones culturales que definen la identidad de nuestra tierra. Una muestra de ello es la tradicional celebración del Rastrillo Aragón que lleva el nombre de nuestra Comunidad Autónoma desde hace 37 ediciones. Este evento se ha consolidado como un evento emblemático no solo para la Fundación Federico Ozanam, sino para toda la comunidad aragonesa. Este evento solidario, que une la generosidad de cientos de voluntarios y la participación activa de la ciudadanía, ha pasado a formar parte de la identidad cultural de Aragón.

Cada edición no solo es una oportunidad para recaudar fondos que apoyen nuestros proyectos sociales, sino también un espacio de encuentro donde se celebran las tradiciones y valores que nos unen como comunidad ya que al Rastrillo acuden cada año personas ilustres de la sociedad aragonesa en diferentes ámbitos como la cultura, el deporte, la política, etc. Además, se invita a grupos folclóricos regionales que amenizan las jornadas de Rastrillo con música y danza regional.

Además, la Fundación Federico Ozanam ha hecho de la cultura aragonesa un eje transversal en sus programas y actividades, especialmente en nuestras residencias y proyectos dirigidos a la infancia y adolescencia. En nuestras residencias, organizamos talleres y actividades culturales que promueven la música, el arte y las tradiciones de nuestra tierra, ofreciendo a nuestros residentes una experiencia enriquecedora y fortaleciendo el sentido de pertenencia a nuestra comunidad.

Del mismo modo, en nuestros proyectos para niños y adolescentes, incorporamos la cultura aragonesa como un recurso educativo y formativo. A través de actividades lúdicas y didácticas, nuestros jóvenes participantes aprenden y disfrutan de las tradiciones de su entorno, fomentando valores de respeto por sus raíces y por la diversidad cultural.

El compromiso de la Fundación con la difusión y promoción de la cultura aragonesa, tanto a través de grandes eventos como el Rastrillo Aragón, como en el día a día de nuestras residencias y proyectos, sigue siendo un pilar fundamental para construir una sociedad más cohesionada, inclusiva y solidaria.

Estos esfuerzos no solo fortalecen el sentido de pertenencia e identidad en la comunidad, sino que también contribuyen a enriquecer el tejido cultural de nuestra sociedad, promoviendo valores como la diversidad, la inclusión y el respeto por nuestras raíces. La Fundación sigue comprometida con hacer de la cultura aragonesa un elemento clave en la formación de una sociedad más justa, equitativa y cohesionada.



CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL GRI 103-1

ENFOQUE GLOBAL

La Fundación Federico Ozanam tiene ya una significativa trayectoria implementando medidas relacionadas con materia medioambiental en sus distintos centros de trabajo. Desde 2018 se comenzó a trabajar de forma más reglada en este ámbito, desarrollando una Política Medioambiental aprobada por el Patronato y cuya difusión al resto de personas involucradas y profesionales de la Fundación se continúa llevando a cabo

En dicha política, la Fundación Federico Ozanam se compromete a:

- *Requisitos legales.* Cumplir los requisitos legales de carácter ambiental aplicables y aquellos otros asumidos voluntariamente, adoptando los medios necesarios para ello.
- *Consumo responsable.* Favorecer el control y consumo responsable de los recursos, así como la gestión adecuada de los residuos, minimizando en lo posible la generación de los mismos.
- *Prevención de la contaminación.* Aplicar el principio de prevención de la contaminación en sus procesos y actividades, con el objetivo de minimizar y/o compensar cualquier impacto negativo en el medio ambiente.
- *Sensibilización.* Sensibilizar a las personas que forman parte de la Entidad, fomentando el sentido de responsabilidad ambiental en sus acciones, la difusión de buenas prácticas y la involucración y participación en las actuaciones que se desarrollen.
- *Colaboración.* Colaborar con la sociedad en la protección del medio ambiente mediante la difusión y el impulso de iniciativas concretas de promoción interna.
- *Difusión y comunicación.* Difundir entre sus grupos de interés su Política Ambiental y toda aquella información que considere relevante sobre las iniciativas realizadas.

Además, el evento más emblemático de la Fundación, el Rastrillo Aragón, lleva más de treinta y cinco años fomentando en la sociedad aragonesa los valores de reutilizar y reciclar. Dicho Rastrillo se nutre principalmente con enseres de segunda mano donados por particulares que posteriormente son adquiridos por otras personas.



COMPROMISOS ADQUIRIDOS:

COMPROMISO	ESTADO
Desarrollo y ejecución de un plan de eficiencia en la gestión de los mantenimientos de las instalaciones de la Residencias para Mayores	Finalizado en 2015 GRI 302-1
Desarrollo y ejecución de un plan de reducción de consumos en los sistemas eléctricos y de calefacción.	Finalizado en 2016
Estudios de eficiencia energética	Finalizado en 2017
Desarrollo e implantación de un Plan Medioambiental propio	En curso
Acuerdo con ECOEMBES	Adhesión al Programa de ECOEMBES a raíz de la ley 7/2022 firmada el 8 de abril. El proyecto tiene como objetivo identificar todos los envases ligeros que actualmente se envían a vertedero, como plástico, botellas, latas, bricks y residuos de cocina y proporcionar soluciones efectivas para reciclarlos.
Implementar sistemas de energías renovables en nuestros centros	Colocación de Placas Fotovoltaicas en la Residencia Ozanam Perpetuo Socorro y revisión y mantenimiento de las de la Residencia Ozanam Oliver


ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Puesta en marcha del Plan Medioambiental con actuaciones concretas y actualizadas estableciendo indicadores para su medición.
- Comunicación a las personas empleadas y a los grupos de interés el Plan Medioambiental de la Fundación.
- Cálculo de la huella de carbono de los diferentes Centros de la Fundación y su seguimiento

Por otro lado, debe mencionarse en este apartado que varios de nuestros programas del área de Acción Social han sido evaluados bajo el Principio DNSH (Do No Significant Harm). Se trata de una condición definida por la Comisión Europea que obliga a realizar una autoevaluación que asegure que la actuación no afecta negativamente a uno, o varios, de los 6 objetivos medioambientales definidos en el Reglamento 852/2020:

1. Mitigación del Cambio Climático.
2. Adaptación al Cambio Climático.
3. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
4. Economía Circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos.
5. Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo.
6. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

Asimismo, en esta autoevaluación se establecen una serie de medidas que permiten reducir el impacto ambiental generado en la realización de las actuaciones, especialmente relacionadas con los objetivos 1, 2 y 4. Entre las medidas más significativas se encuentran las siguientes:

- **Digitalización de la gestión:**

Para el desarrollo de los Programas contamos con una aplicación informática para el registro y seguimiento de las actuaciones con las participantes. De este modo, toda la información queda digitalizada en el expediente individual, reduciendo de manera significativa el uso de papel.

El uso de dispositivos electrónicos (tablets) para la cumplimentación de documentos que, de otro modo, deberían ser previamente impresos y después escaneados, o la incorporación de la firma digital, son algunas de las medidas relacionadas con la digitalización integral de toda la gestión del Programa.

Por otro lado, la metodología, y la propia filosofía de los programas, que pretenden promover la digitalización entre aquellas personas con dificultades, ha facilitado el desarrollo talleres y actuaciones muy ligadas al mundo digital, como fin o como medio de realización de las mismas, trasladando un mensaje de sensibilización al colectivo participante.

- **Reducción del gasto energético:**

Por último, indicar que la Fundación cuenta con una serie de medidas para el ahorro energético y la reducción de residuos, transversal a todas las actuaciones realizadas con las personas beneficiarias. Estas medidas implican reciclaje de papel, siendo el principal residuo generado; modificación de luminarias, mantenimiento preventivo de los sistemas de climatización y ventilación...

Por otro lado, y a nivel general de la Entidad también se han desarrollado las siguientes acciones:

- Reducción el consumo de agua por residente en los centros de Mayores.
- Realización de las reuniones de forma telemática entre los diferentes centros en Aragón con el fin de reducir los traslados en transporte.
- Cálculo de la huella de carbono
- Establecimiento de medidas de ahorro energético en los diferentes centros.
- Ampliación de las instalaciones de generación de energía renovable.

C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL Y ESTRATEGÍA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO GRI 305

ENFOQUES DE GESTIÓN:

Debido a la naturaleza de sus actividades, el impacto ambiental de la Fundación es bajo. No obstante, la Fundación ha centrado sus esfuerzos en minimizar la generación de residuos y gestionar su tratamiento de manera eficiente, así como en promover el ahorro energético y reducir el uso de transporte individual.

La retirada de residuos peligrosos se gestiona en colaboración con los proveedores, mientras que la organización del reciclaje de otros residuos es liderada por la Fundación, eliminando la necesidad de que el personal se autogestione.

Asimismo, la Fundación reutiliza todo el material donado, ya sea a través del Rastrillo Aragón o en los diferentes Centros y Proyectos de la organización.

En cuanto a la iluminación, toda sustitución se realiza con luces de alta eficiencia energética. Además, en las nuevas obras o reformas, se aplican criterios de eficiencia energética en la construcción.

Para reducir el consumo de tinta y papel, todas las impresoras de la Fundación están configuradas por defecto para imprimir a doble cara y en blanco y negro.

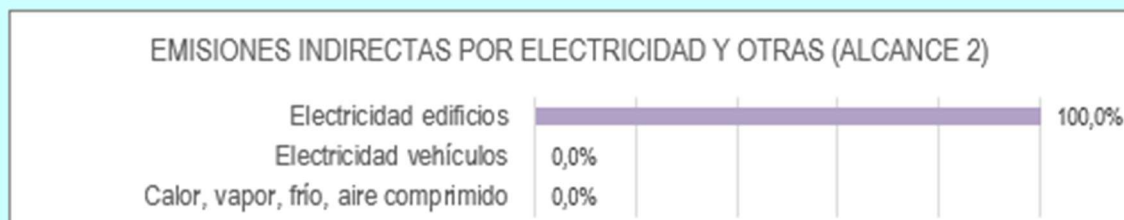
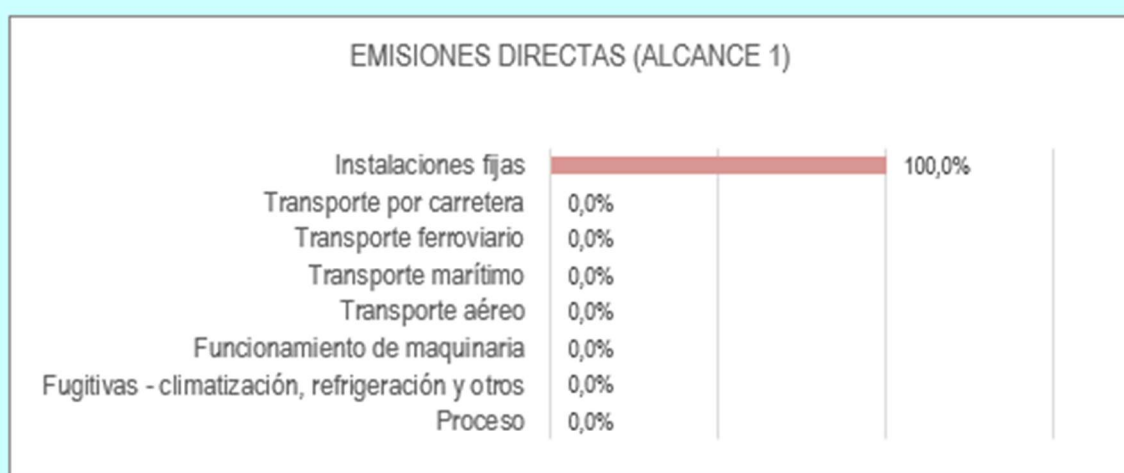
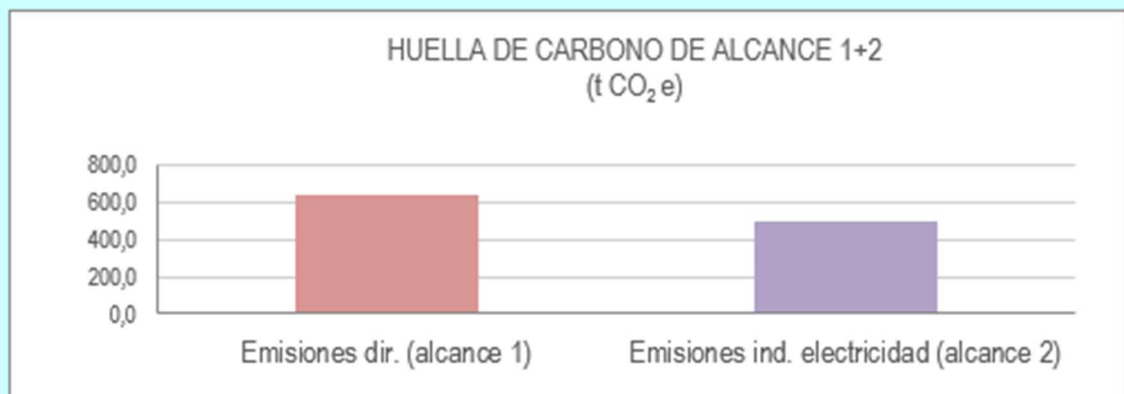
Finalmente, la Fundación ha lanzado campañas de concienciación dirigidas a su personal, enfocadas en el ahorro de agua y energía, así como en el fomento del uso del transporte público.



CÁLCULO DE LA HUELLA DE CARBONO:

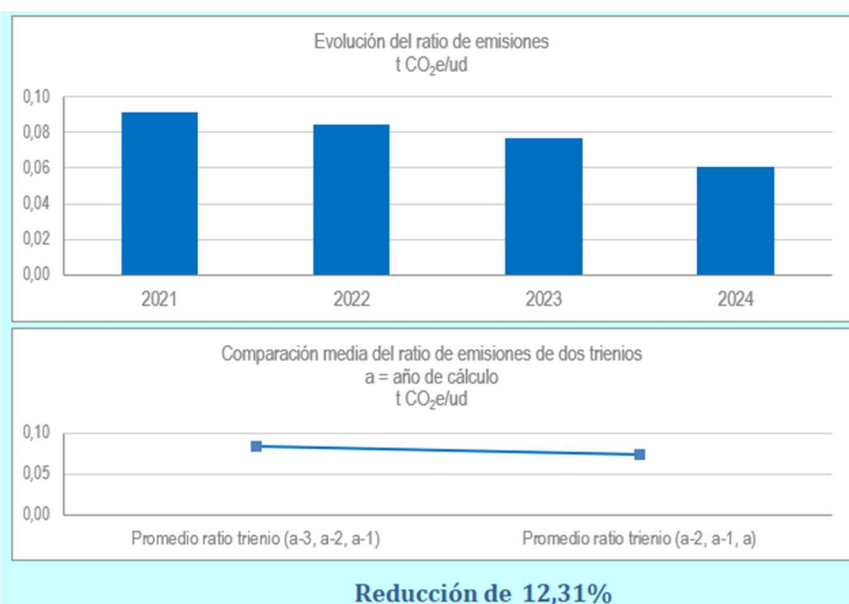
A continuación, se presentan los datos del año 2024

Año de cálculo		2024			
		t CO ₂	kg CH ₄	kg N ₂ O	t CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS		635,55	52,20	0,20	637,06
EMISIONES INDIRECTAS POR ENERGÍA COMPRADA		-	-	-	492,78
TOTAL		635,55	52,20	0,20	1.129,84
Resultados por gases desglosados según actividades					
Nota: en los casos en los que se dispone únicamente del factor de emisión agregado expresado en CO ₂ e y no de los factores de cada gas, estos últimos se considerarán nulos para el cálculo del total de las emisiones por gases.					
		kg CO ₂	g CH ₄	g N ₂ O	kg CO ₂ e
EMISIONES DIRECTAS (ALCANCE 1)	Instalaciones fijas	635.546,49	52.197,58	196,42	637.056,42
	Transporte por carretera ⁽¹⁾	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte ferroviario	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte marítimo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Transporte aéreo	0,00	0,00	0,00	0,00
	Funcionamiento de maquinaria	0,00	0,00	0,00	0,00
	Fugitivas - climatización y refrigeración	-	-	-	0,00
	Proceso	0,00	0,00	0,00	0,00
	SUBTOTAL	635.546,49	52.197,58	196,42	637.056,42
EMISIONES INDIRECTAS ELECTRICIDAD Y OTRAS ENERGÍAS (ALCANCE 2)	Electricidad edificios ⁽²⁾	-	-	-	492.778,28
	Electricidad vehículos ⁽³⁾	-	-	-	0,00
	Calor, vapor, frío, aire comprimido	-	-	-	0,00
	SUBTOTAL	-	-	-	492.778,28
TOTAL		635.546,49	52.197,58	196,42	1.129.834,70



A continuación, se presenta una comparativa de los años 2024, 2023, 2022 y 2021. Tal y como se puede apreciar se ha disminuido ligeramente las emisiones por usuario, probablemente tanto por las medidas adoptadas como porque hemos incrementado el número de personas beneficiarias de nuestras actividades al igual que por persona empleada.

RESULTADOS RELATIVOS - EVOLUCIÓN			
AÑO DE CÁLCULO:	2024	0,0606	t CO ₂ e / PERSONAS
		0,0346	t CO ₂ e / m ²
		1,0481	t CO ₂ e / empleado
AÑO 1:	2021	0,0917	t CO ₂ e / PERSONAS
		0,0476	t CO ₂ e / m ²
		1,6694	t CO ₂ e / empleado
AÑO 2:	2022	0,0847	t CO ₂ e / PERSONAS
		0,0473	t CO ₂ e / m ²
		1,7359	t CO ₂ e / empleado
AÑO 3:	2023	0,0770	t CO ₂ e / PERSONAS
		0,0406	t CO ₂ e / m ²
		1,3380	t CO ₂ e / empleado



ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Seguimiento de los indicadores ambientales.
- Revisión anual de aspectos ambientales.
- Establecimiento de sistemáticas en los centros para el reciclaje de residuos.
- Cálculo y seguimiento de la huella de carbono de los diferentes centros de la Entidad.
- Se ha dotado a los Centros que aún no lo disponían de sistemas de control de la temperatura.
- Instalación de placas solares en la Residencia Ozanam Perpetuo Socorro de Garrapinillos

C.6.2. GESTIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

La Fundación fomentará entre las personas trabajadoras y usuarias un uso racional del agua y la electricidad, promoviendo campañas de sensibilización y alentándolos a informar sobre cualquier mal funcionamiento, fugas o goteos, para que se adopten las medidas correctivas necesarias.

A medida que es necesario reemplazar equipamientos, la Fundación incorpora sistemas de ahorro de agua en sus instalaciones, como grifos de retroceso automático, cisternas con opción de detener la descarga, difusores en los grifos, entre otros.

Realiza estudios periódicos de sus instalaciones para identificar oportunidades de ahorro y establecer medidas concretas.

Lleva a cabo campañas de sensibilización dirigidas a sus empleados y usuarios, promoviendo prácticas para reducir el consumo energético en aspectos como la climatización, iluminación, y uso de equipos informáticos.

En cuanto a la gestión alimentaria, la Fundación, a través de sus responsables, planifica las compras de acuerdo con los menús establecidos, priorizando alimentos de temporada y de producción local. Se ajusta al presupuesto de alimentación, selecciona preferentemente productos a granel o con menos embalaje, y asegura la conservación adecuada de los alimentos. Además, elabora sus propios productos en las cocinas de la Fundación, evitando la compra de platos preparados.

En lo referente a la gestión de residuos, la Fundación promueve la reutilización de materiales ya usados o generados, dándoles nuevos usos siempre que sea posible (por ejemplo, cajas, carpetas, material de encuadernación). Prioriza la compra de productos reciclados y opta por aquellos con embalajes mínimos para reducir la generación de residuos. Asimismo, evita el uso de productos desechables o de un solo uso, favoreciendo los recargables.

En términos de movilidad, la Fundación impulsa entre su personal formas de movilidad sostenible, como caminar, el uso de transporte público y la bicicleta. Cuando el uso de vehículos privados es inevitable, fomenta la práctica del coche compartido.

ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Campaña en los centros de ahorro de agua y energía mediante el establecimiento de medidas sencillas de sostenibilidad y la colocación de carteles y pegatinas de sensibilización. Dirigida tanto a las personas trabajadoras como a beneficiarias.
- La Programación Didáctica de las Colonias Urbanas de Verano se vinculan al aprendizaje y la contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incluyendo actividades enfocadas al respeto y mantenimiento de un entorno sostenible.
- Celebración del Día Mundial del Medio Ambiente en nuestras Residencias y Centros de Día, así como en los programas formativos y educativos con la realización de actividades especiales en conmemoración de este día.
- Actividades relacionadas con la concienciación sobre el reciclaje tanto en centros de mayores como en proyectos formativos y educativos con jóvenes.
- Adhesión a la campaña “Más alimento, menos desperdicio”.
- Alumnos y alumnas del Programa Experiencial Educando en Verde visitan el CTRUZ. Centro de Tratamiento de Residuos Urbanos de Zaragoza, dentro de la celebración de la semana del medioambiente que llevan a cabo todos los años.
- Visitas realizadas en el ámbito de la formación en jardinería y agricultura ecológica:
 - Centro de investigación y tecnología agroalimentaria de Aragón (CITA).
 - Centro Gardeniers.
 - Instalaciones de Sebastien de Bono, agricultor ecológico.
- Temática medioambiental de las colonias de Verano2025, trabajando los escenarios de los diferentes ecosistemas



C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES DE GESTIÓN:

El departamento de comunicación registra la información y actividad medioambiental relevante en la Entidad. Es el encargado de desarrollar y llevar a cabo las campañas de sensibilización entre el equipo humano, personas beneficiarias y colaboradoras.

En el Plan de comunicación y su evaluación se incorpora toda la información referente a las medidas y compromisos medioambientales y los impactos producidos por las mismas.

Durante este año se han incorporado al boletín mensual que se envía a todas las partes interesadas, reporte de nuestras actuaciones en materia medioambiental y el resultado de las mismas.

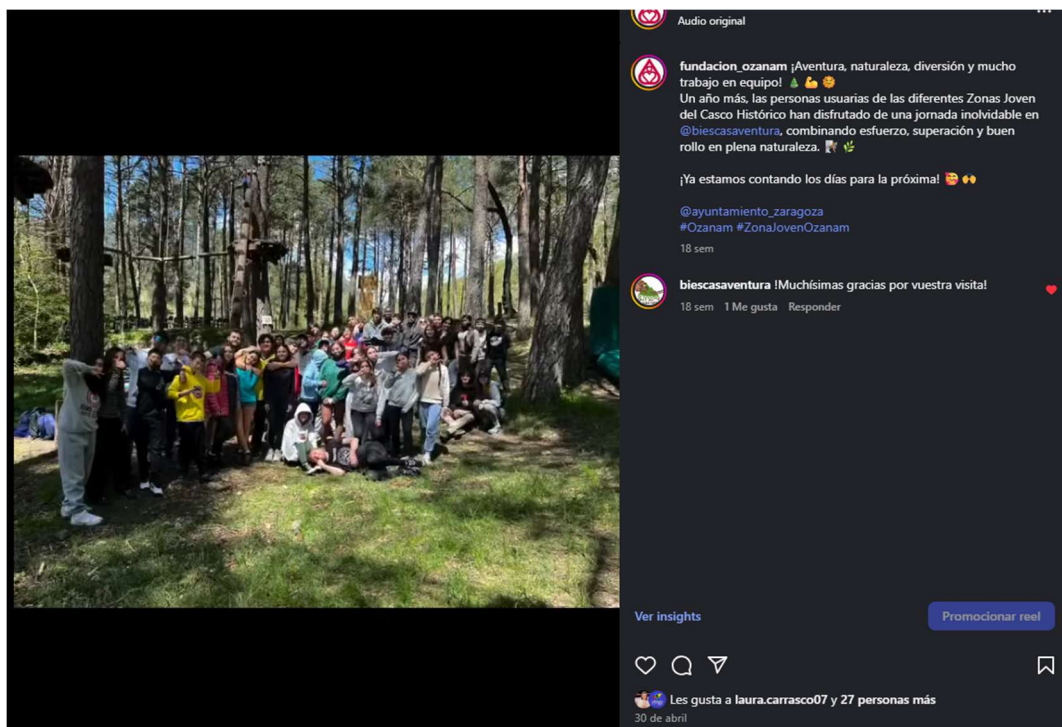
ACCIONES Y BUENAS PRÁCTICAS:

- Incorporación al Plan de comunicación de un capítulo de medioambiente donde se planifiquen las campañas a realizar y se evalúe su impacto.
- Divulgación, tanto exterior como interior, de los compromisos de la Fundación en materia de medio ambiente.
- Adhesión a la Estrategia de Educación Ambiental, desarrollando numerosas actividades de sensibilización, concienciación y acción con el alumnado de la Entidad.
- Módulo de sensibilización medioambiental en las formaciones transversales de la plantilla y en los planes de estudios de los cursos de formación a las personas beneficiarias.
- Difusión entre la infancia y juventud del compromiso medioambiental, así como talleres de concienciación a través de la Granja Escuela.

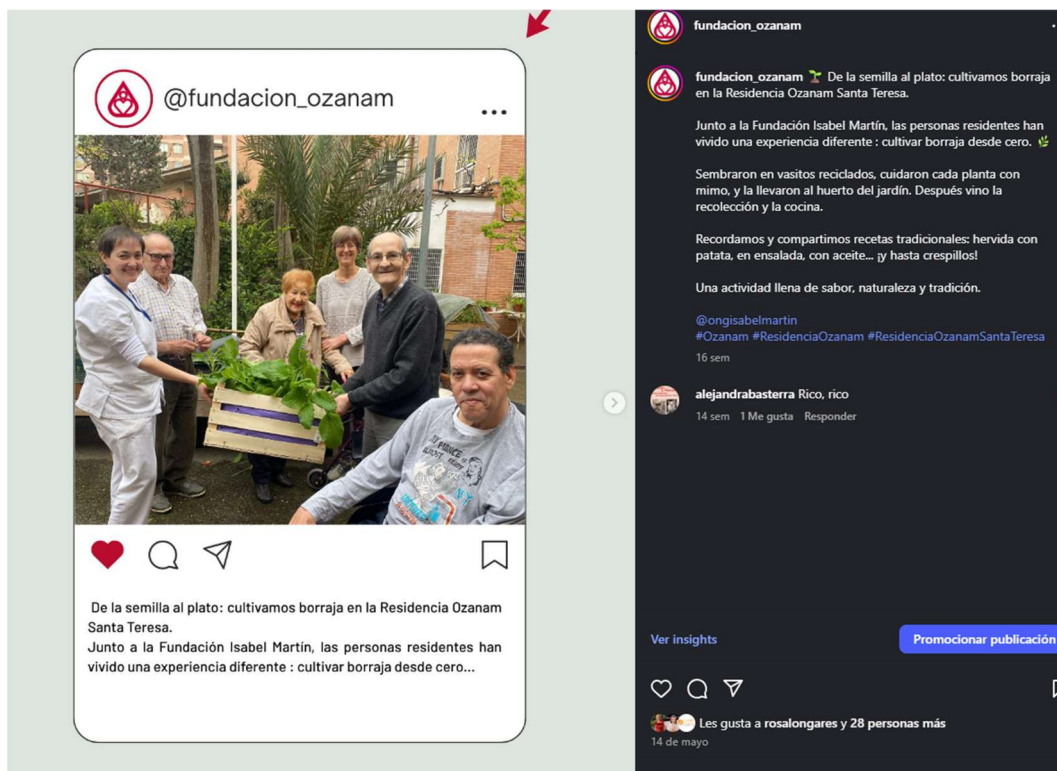
De hecho, a lo largo del 2025 se han realizado 25 publicaciones en redes sociales relacionadas con la comunicación ambiental que a su vez recogen parte de las actividades llevadas a cabo en la entidad referidas a la gestión y concienciación medioambiental. A continuación algunos ejemplos:



<https://www.instagram.com/p/DJEJ9MKNYwv/?next=%2F>



https://www.instagram.com/p/DJoKEURNAZY/?next=%2F&img_index=1



https://www.instagram.com/p/DKMK0wahitO/?next=%2F&img_index=1



https://www.instagram.com/p/DLZQee9I-67/?next=%2F&img_index=1

