

RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CELULOSA FABRIL, S.A.

CIF:A50043298

Polígono Industrial Malpica-Santa Isabel, calle E,
parcela nº:5

50016 - Zaragoza

Zaragoza

PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización

161

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

Existen medidas de conciliación específicas implantadas en la empresa para favorecer la conciliación de la vida personal y profesional. Se realizan seguimientos periódicos del grado de implantación de estas medidas.

El seguimiento de las acciones relativas a conciliación, se comentan, fundamentalmente, dentro del ámbito de la gestión de la igualdad y en el seno de esa misma Comisión.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Se realizan encuestas de Clima Laboral con el objeto de estudiar y analizar las percepciones y puntos de vista sobre distintos aspectos (condiciones de trabajo, horarios, conciliación, motivación, formación, ambiente laboral..), que tienen las personas que trabajan en CEFA. La encuesta se compone de una serie de preguntas que se modifican cada año para adaptarlas a la situación de la Empresa.

Esta encuesta que se hacía bianualmente, era totalmente anónima y se depositaba en una urna. Tras el análisis de los datos se desarrollaban Planes de Acciones con el objeto de mejorar los aspectos peor valorados, así como, atender a las demandas/propuestas de los trabajadores.

En el año 2019 se desarrolló una App Social para canalizar y gestionar de forma más eficaz las encuestas. Con el formato digital de la encuesta se sigue manteniendo el anonimato y las respuestas son recibidas y gestionadas por una Empresa externa, que posteriormente presenta un informe del análisis de la misma al Departamento de RR.HH.

Los resultados de la encuesta, se publican en la App.

Esta encuesta pasa a tener carácter anual, en lugar de bianual.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Los aspectos relacionados con la conciliación de la encuesta anual de satisfacción de personal es el sistema de valoración de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar. A partir de los resultados se lanza un plan de acciones anual.

En el Plan de Igualdad se establece que será la Comisión de Igualdad la que evalúe y valore las acciones programadas.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Permisos para acompañar a consultorio medico a familiares de primer grado, siempre y cuando el horario de dicho consultorio coincida con el de la jornada laboral.
- Permisos para el trabajador que precise la asistencia a consultorio medico.
- Permisos por excedencia para cuidado de hijos o familiares dependientes.
- Permisos para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Permisos para la asistencia a exámenes propios cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Reducción de jornada por guarda legal.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo. También puede decidir acumular por un tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- Flexibilidad para el disfrute de permisos por hospitalización o intervención de familiares.
- La Empresa dispone de un Servicio Médico propio, con médica y enfermera, que pueden expedir recetas de la Seguridad Social. Este servicio es diario, y facilita la atención sanitaria a toda la plantilla sin necesidad de desplazarse del centro de trabajo. También se encargan de la campaña sanitaria de vacunación antigripal.
- Las actividades formativas se realizan dentro, o en gran medida, de la jornada laboral. En el supuesto, de que dichas acciones formativas se desarrollen fuera de la jornada laboral, se compensa con descanso laboral.
- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Disponemos de una sala comedor habilitada con frigorífico, lavavajillas, microondas y todo el menaje necesario para poder comer en la empresa.
- El personal técnico y administrativo, que realiza el denominado "turno central" tiene una jornada de lunes a jueves de 7:45h a 16:45h, y de 7:45h a 13:45h los viernes. Teniendo de esta manera la tarde libre para disponer de más tiempo personal.
- Teletrabajo en los puestos técnicos, siempre que las tareas a desarrollar lo permitan, alternando jornadas presenciales con jornadas de trabajo.
- Numerosas actividades deportivas, lúdicas y culturales que tienen la finalidad de conciliar la vida familiar de sus empleadas y empleados con su ámbito más profesiona

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)
- 7. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

El personal que por requerimientos del trabajo tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas que radique su centro de trabajo, generalmente en el extranjero, perciben gratificaciones económicas a fin de reconocer los inconvenientes de

estar fuera de su domicilio y que puedan asumir gastos personales de otro tipo, sin que se vea afectada su retribución habitual. En ocasiones, estos desplazamientos los han realizado con la familia, asumiendo la empresa los gastos de los familiares (colegios, estancias, formación en idiomas, actividades extras...).

Cuando el trabajador utiliza su vehículo propio en los desplazamientos realizados dentro de la jornada laboral y en distancias menores a 80 kilómetros, se abona un importe que compensa el uso del vehículo propio (0,4077 euros/km).

Cuando los desplazamientos son de más de 80-100 kilómetros, se utilizan transportes públicos o alquiler de vehículos. En los desplazamientos al extranjero, siempre de dispone, en el lugar de destino, de un vehículo de alquiler.

Nuestra organización cuenta con un servicio de autobuses de empresa, que realizan rutas desde Zaragoza al centro de trabajo, y viceversa, para todos los turnos de trabajo establecidos (mañana, tarde, noche y central). Cuando por alguna razón no haya servicio de autobús en la empresa, y algún trabajador deba de acudir al centro de trabajo para desarrollar sus funciones, la empresa le abona el desplazamiento.

Utilización de nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, Teams...) siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos. Existe la posibilidad de teletrabajar durante un período de tiempo acordado con la empresa, siempre que las tareas a desarrollar lo permitan y así sea aprobado por el responsable del Departamento.

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

- Gratificación por reconocimiento de incapacidad. Aquellos trabajadores que sean declarados en situación de incapacidad permanente, total o absoluta.
- Gratificación por fallecimiento de trabajador. En este caso, la gratificación se entrega a la familia.
- Gratificación a todos los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad en la Compañía.
- Zonas de descanso habilitadas con máquinas expendedoras de bebidas frías y calientes, así como de sólidos, a precio más bajo.
- Seguro privado de salud con precios más competitivos que los de mercado.
- Vacunación antigripal a través del Servicio Médico propio, que cuenta con médica y enfermera. Este servicio es diario.

- Acuerdos con determinados proveedores locales para la compra de productos o servicios con descuentos tales como: viajes, ópticas, centros de fisioterapia, ropa y material deportiva, material de oficina, centros de estudios, alquiler de coches, academia de idiomas, promociones especiales en Aramon, programa Opel Partners para nuestros empleados. Todos estos beneficios están expuestos en la App Social Team Up.
- Clases de idiomas (inglés, francés y alemán). Las clases se imparten tanto en la Compañía como en la academia.
- Eventos de convivencia de carácter lúdico, y cultural de empleados y familiares (visita al Acuario, visita al Planetarium, visitas culturales de lugares emblemáticos de la ciudad...).
- Torneos anuales de pádel, torneos anuales de fútbol, quedadas ciclistas, actividades de montaña.
- Financiación de carreras deportivas (carrera de la mujer, carrera del ESIC por equipos, la 10k...).
- Grupo de running, con un acuerdo con el equipo Club Alcampo Scorpio 71 de atletismo, en el cual, CEFA financia los entrenamientos con personal especializado con la finalidad de fomentar el deporte entre sus empleadas y empleados.
- El día de la fruta, el tercer miércoles de cada mes, la empresa provee de fruta variada a toda la plantilla de CEFA y empresas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones para promover hábitos de vida saludable.
- Campaña de antitabaquismo en el año 2019-2020. El tratamiento fue financiado por la empresa. El grupo de trabajadores interesados en esta campaña se reunieron periódicamente con un equipo médico especializado en este tema. La campaña fue un éxito, el 87% de los participantes consiguió dejar de fumar.
- City-pack es un servicio de correos que facilita el envío y recogida de paquetes. Para ello, hemos instalado un terminal autorizado en el acceso a nuestras instalaciones, para que pueda ser utilizado por la plantilla de CEFA y otras empresas que prestan sus servicios en nuestras instalaciones

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 8. Otras medidas

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

- Los permisos reconocidos para el matrimonio se extiende a todo tipo de uniones.
- Los permisos para realizar pruebas prenatales se extienden al marido o pareja de hecho.
- Adaptación de la jornada tras el período de maternidad a voluntad de la trabajadora.
- Lactancia acumulada. Posibilidad de sumar todas las horas de permiso por lactancia a los que tiene derecho la trabajadora, desde su reincorporación a su puesto de trabajo hasta que el recién nacido cumpla 9 meses.
- Se facilita la conciliación flexibilizando la jornada de trabajo cuando existen necesidades personales puntuales, así como, la distribución de los preceptivos permisos a voluntad del trabajador/a.

No obstante, más allá de los permisos reconocidos legalmente, la empresa es flexible y

estudia caso a caso, las situaciones que le puede plantear cada empleado, facilitándole la solución que le permita conciliar su vida laboral con la personal.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación?

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url o página web donde se encuentra publicado su Plan de Igualdad (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

<https://expinterweb.mitrass.gob.es/regcon>
www.team-up.es

3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)

SI

4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

5. Información adicional.

CEFA aunque en su plantilla cuenta con algún trabajador con discapacidad reconocida, no alcanza el 2% establecido en la normativa legal para ocupar personas con discapacidad. Por eso, y acogiéndose a las medida alternativas, desde hace años tiene reconocido por la Autoridad Laboral el Certificado de Excepcionalidad por el que mantiene un convenio establecido con la Fundación Disminuidos Físicos de Aragón (DFA) para que sea esta institución la que se ocupe de prestar ciertos servicios en nuestra Compañía: conserjería, control de accesos, atención telefónica, atención al público que acude a CEFA, además de otras labores relacionadas con la producción y otras tareas esporádicas.

Nuestra relación con DFA se remonta al año 2000 cuando en nuestras instalaciones se crearon enclaves para trabajadores de esta Entidad.

6. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

7. En caso afirmativo, información adicional.

Con la elaboración del Plan de Igualdad en Agosto del año 2019, CEFA constata su compromiso con la igualdad, siendo su objetivo la implicación de dicho principio en su plantilla, sirviendo el Plan de Igualdad como instrumento efectivo de mejora de clima

laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y con ello, de la mejora de la calidad de vida y aumento de la productividad.

Dentro del Plan de Igualdad de Oportunidades, tras el Diagnóstico efectuado, se elaboró un Plan de Acciones a seguir en los próximos años consensuado con la representación legal de los trabajadores.

Existe una Comisión de Igualdad paritaria (formada por dos personas del Comité de Empresa y por dos personas del Departamento de RR.HH.) que se encarga de revisar el Plan y su cumplimiento, así como, garantizar la plena igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Desde hace años, disponemos además del Código de Conducta, de un Procedimiento de resolución de Conflictos, que lógicamente, incluye cualquier aspecto de discriminación o acos.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

- Declaración de compromiso de la Dirección General con la Responsabilidad Social
- Declaración de compromiso ODS en cumplimiento de la Agenda 2030
- Sello RSA+
- Memoria RSC
- Plan Igualdad
- Código de conducta ético
- IATF 16949:2016
- ISO 14001:2015
- ECOVADIS
- Premio Excelencia Empresarial ARAGON EMPRESA Categoría Plata

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.

- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y

diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

CEFA está comprometida con la Responsabilidad Social y por ello nos implicamos en diferentes acciones para contribuir a mejorar la sociedad en la que vivimos.

Ya en el año 1955 CEFA construyó un edificio de viviendas para los trabajadores. Este bloque está ubicado al lado de la fábrica en el entorno de la avenida Miguel Servet y sigue habilitado.

Las siguientes acciones están consolidadas y se realizan con carácter anual::

-DONACIONES: a lo largo de los años se han hecho donaciones a distintas entidades (Cáritas, Cruz Roja, etc) de manera habitual, y a otras entidades de manera puntual.

-CAMPAÑA DE LÁPICES Y SONRISAS: es una iniciativa de recogida de material escolar que llevamos varios años haciéndola en colaboración con el CAAR (Clúster de Automoción) y ASDES (Asociación de Deportes Escolar y Solidario). La recogida se realiza en las propias instalaciones de CEFA, los voluntarios traen material escolar para ser entregado a diversas asociaciones y entidades que trabajan con familias sin recursos y niños en situación de emergencia social.

-Colaboramos con el BANCO DE ALIMENTOS para hacer llegar alimentos no perecederos a las familias más necesitadas o ayudar a comedores sociales. Los alimentos son recogidos en las instalaciones de CEFA.

En el año 2019, y por primera vez, también participamos en la gran recogida del banco de alimentos en supermercados de la ciudad.

Este año 2021, se nos ha entregado una placa en reconocimiento por nuestra colaboración con el Banco de Alimentos. Dicha entrega nos la hizo el representante de la entidad.

-Colaboramos con la Asociación de Padres de Niños con Cáncer en Aragón- ASPANOA- Además de donación económica, nos involucramos en sus causas.

Por ejemplo, cada año disponemos de entradas para el partido de fútbol benéfico, acercando de esta manera a nuestra plantilla a la lucha contra el cáncer infantil.

Además, en el año 2018, aparte de realizar donaciones de juguetes en la campaña navideña, personal de CEFA participó en la mejora de las instalaciones, así como, personal técnico de la Compañía implantó sistemas informáticos, que previamente habían sido donados por CEFA.

En el año 2020, destacamos, como novedad, que CEFA patrocina el partido benéfico.

-PROYECTO "CAFÉ SOLIDARIO" en el año 2019 pusimos en marcha esta iniciativa cuyo objetivo es recaudar fondos con carácter solidario, a través de las máquinas de café solidario ubicadas en las áreas de descanso. Por cada café expedido, se recaudan 5 céntimos y colabora toda la plantilla.

A través de la App Social, sometemos a votación para que todos los empleados de CEFA participen en decidir a favor de qué entidad se dona la recaudación obtenida en el proyecto.

La Asociación Española contra el Cáncer-AECC- fue la elegida en el año 2020. La recaudación obtenida fue de 5.341 euros, y la entrega del talón se hizo en sus instalaciones en el mes de Junio 2020. Dicha entrega tuvo repercusión en redes sociales.

-PROYECTO COACH de Fundación Exit para motivar a los jóvenes en riesgo de exclusión social a que sigan estudiando. CEFA participa en este proyecto, acercando nuestra realidad empresarial a estudiantes con el objetivo de motivarles y hacerles ver lo importante que es el esfuerzo para poder conseguir un empleo digno, y de esta manera, que esté integrado en la sociedad.

Los voluntarios para hacer las funciones de "coach" salen de nuestros empleados. Ellos son los encargados de realizar las labores de seguimiento y apoyo a estos jóvenes.

En el año 2021, además de seguir participando en este proyecto, hemos participado en el lanzamiento del PROYECTO RE3. Un paso más para seguir ayudando a estos jóvenes y dar visibilidad a los voluntarios.

-JORNADA FAMILIAR, como ya viene siendo tradición, en el mes de Septiembre realizamos estas jornadas lúdico/deportivas ampliables a todas las familias de nuestra plantilla.

Si bien, desde al año 2020, esta actividad ha tenido que ser suspendida debido a la restricciones de aforo provocadas por la pandemia.

En el año 2020, a pesar de que nos vimos afectados por la pandemia COVID-19, lo cual dificultó o incluso se suspendieron algunas acciones de voluntariado, nos implicamos por primera vez en los siguientes proyectos:

-**"TE MERECE UNA SONRISA"**: los pacientes ingresados en el Hospital de Traumatología y en las plantas de medicina interna del Hospital Miguel Servet recibieron el día de Reyes del año 2020 los regalos donados por nuestra empresa, junto con los donados por la Asociación Deporte Solidario, Clúster de Automoción, Enganches Aragón, Convezar y Brembo.

-**VOLUNTARIADO DEPORTIVO**: participando en la organización del "VI Carrera de Atades: por un cole nuevo" entregando los dorsales. El objetivo era la recaudación de fondos para la construcción de un colegio de educación especial "San Martín de Porrás".

Lamentablemente, la carrera tuvo que ser suspendida debido a la situación provocada por el COVID-19.

-**Adhesión al PROYECTO CVOL**: El Gobierno de Aragón ha desarrollado el Portafolio de Competencias del Voluntariado, una red innovadora que nace para promocionar, visibilizar, conectar y acreditar la acción más solidaria de las personas y permite la acreditación de las competencias adquiridas por los voluntari@s al participar en determinados programas de entidades sociales.

Dichas competencias denominadas transversales o soft skills (trabajo en equipo, empatía, comunicación...) son difíciles de obtener en los currículums educativos tradicionales.

-**VENTANA DE LA COOPERACIÓN**: es una iniciativa dentro del Plan RSA cuyo objetivo es poner en contacto proyectos e iniciativas de ONG con EMPRESAS Y ORGANIZACIONES para establecer colaboraciones.

-**PROGRAMA ARAGÓN EN MARCHA** coordinado por CEOE Aragón, el Gobierno Autonómico y los Agentes Sociales. Una iniciativa para canalizar y coordinar la actividad de todas aquellas empresas de la Comunidad Autónoma que pueda sumarse a producir o gestionar EPI's y equipamiento sanitario específico para superar la crisis sanitaria sufrida a causa del COVID-19.

El pasado día 19 de Febrero de 2021, nuestro Director General recogió el galardón durante la V Cumbre Empresarial por la Competitividad de Aragón presidida por S.M. el rey Felipe VI.

-**METAMOS UN GOL AL CÁNCER**: dado que este año 2020 no se celebró el tradicional partido de ASPANOA de fútbol con los veteranos del Real Zaragoza, en su lugar, se celebró un gran sorteo contra el cáncer infantil, en el que los premios fueron balones y camisetas de fútbol de jugadores que participaron en ediciones anteriores.

-**SACA PECHO POR ELLAS**: con motivo del Día Mundial contra el Cáncer de Mama (19 de Octubre) nuestra empresa quiso mostrar su solidaridad y nos sumamos a esta campaña. La compañía regaló pulseras a toda la plantilla.

-**Colaboración en la campaña "EL FILTRO DEL EMPLEADO"** promocionado por Fundación Adecco en el "Día internacional de las personas con Discapacidad".

El mensaje que pretende lanzar este filtro es que la vida de las personas con discapacidad cambia cuando tienen un empleo.

En este año 2021 hemos difundido las siguientes campañas organizadas por Asociación Española contra el Cáncer:

- Difusión de la campaña "POR UNA VEZ, PONGÁMONOS DE ACUERDO" organizada con motivo del Día Mundial contra el Cáncer (4 de Febrero 2021).
- Difusión de la campaña "CUESTACIÓN ZARAGOZA AECC 2020" se trata de ayudar a mejorar la vida de muchos pacientes y familiares afectados por el cáncer.
- Difusión de "LA OTRA CARA DE LA MONEDA, es una hucha digital corporativa. Nuestro equipo a través de un código QR en nuestra App Social puede hacer donativos para ayudar a pacientes con cáncer, que además sufren pobreza debido a la enfermedad.
- Difusión de la campaña "AECC ARAGÓN BIKE", un evento ciclista que busca promover hábitos de vida saludable a través del deporte y recaudar fondos.

Estas son algunas acciones que hemos hecho puntualmente sin que estuvieran planificadas:

- En la lucha contra el COVID-19, donamos material de protección (mascarillas quirúrgicas) al Centro Pediátrico SF de Zaragoza.
- Entrega de material escolar y juguetes en el Hospital Infantil.
- Patrocinio del III Torneo Padel Solidar.
- Participamos en el concurso fotográfico Solidar (tema: movilidad sostenible).
- Donación de equipos informáticos al Clúster de Automoción.
- PROYECTO "ARBOL SOLIDARIO" en colaboración con FUNDACIÓN DISMINUIDOS FISICOS ARAGON-DFA- En las navidades del año 2019 pusimos en marcha este proyecto, en el cual, figuraban tarjetas solidarias realizadas por personal de DFA. El objetivo era la recaudación de fondos monetarios para luego donarlo a entidades sin ánimo de lucro. Por cada tarjeta, se contribuía en 1 euro a la bolsa solidaria.

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

CARITAS
CRUZ ROJA
DFA
FUNDACIÓN EXIT
CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN DE ARAGÓN (CAAR)
ASOCIACIÓN DE DEPORTES ESCOLAR Y SOLIDARIO (ASDES)
ASPANOA
BANCO DE ALIMENTOS DE ARAGÓN
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER (AECC)
FUNDACIÓN ADECCO
ATADES
GOBIERNO DE ARAGÓN
IAF

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

La mayor parte de las acciones ya están planificadas y se realizan con carácter anual. Si bien, nos vamos involucrando en nuevas acciones, aún cuando no están planificadas. Consideramos que el voluntariado es algo vivo y que siempre podemos aportar algo a los demás.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Desde hace años el comité de Dirección dedica un fin de semana anual a visitar lugares emblemáticos de la geografía aragonesa (Sos del Rey Católico, Huesca, Alquezar, Bolea, Albarracín...). Así como, desarrolla periódicamente actividades deportivas en montaña, recorriendo diversos montes y refugios del Pirineo Aragonés.

Anualmente, realizamos la cicloturista que consiste en una quedada para ir en bici por las rutas naturales de la comarca de Zaragoza.

CEFA dispone de un circuito de TV interno en el que se difunden noticias, actividades, eventos, temas relacionados con nuestro sector y nuestros clientes. También emite reportajes en los que se promociona Aragón, a través de sus lugares, sus costumbres y sus gentes. Esta información ha sido facilitada por la Consejería de Turismo del Gobierno de Aragón.

Hemos instaurado el "Noviembre Cultural" dónde realizamos salidas culturales y de ocio (gratuitas también para los familiares), como por ejemplo: visita al Acuario de Zaragoza, visita al Planetarium de Huesca, exposiciones culturales en la Caixa, visitas a museos, visitas a Caixaforum, visitas guiadas y teatralizadas por la ciudad, por la Aljafería y por la Zaragoza Mudejar. Queremos ir ampliando esas visitas por distintos lugares de Aragón. Las visitas sociales y culturales se hacen extensivas a los familiares y empleados de las empresas externas que prestan servicios en nuestras instalaciones.

Debido a las restricciones de aforo como consecuencia del COVID-19 estas actividades se han suspendido. Como alternativa ofrecemos a través de nuestra App Social visitas virtuales que recorren museos del todo el mundo sin salir de casa.

Caben destacar, dentro de nuestras Jornadas Familiares Anuales que se celebran en el mes de Septiembre:

- "JORNADA ARAGONESA" en el año 2018, estuvo dedicada a difundir la cultura, juegos tradicionales y gastronomía aragonesa (incluso contamos con una degustación de productos típicos de Aragón).

- JORNADA TECNOLÓGICA celebrada en el año 2019, dedicada a la tecnología.

En el año 2020, y también este año 2021 estas jornadas han sido suspendidas a consecuencia de la pandemia.

CEFA contribuye a la difusión de la cultura de Aragón a través del patrocinio de eventos deportivos:

- carreras deportivas

- el equipo de Rugby de la Universidad de Zaragoza).

- el club ALCAMPO SCORPIO 71 (apoyando con becas a estudiantes deportistas de élite.

Ya cosecha medallas de Oro).

También participamos en todo tipo de iniciativas deportivas que se desarrollan en nuestra comunidad (carreras populares de la mujer, 10k, Carrera de Empresas ESIC...) CEFA asume todos los trámites de costes de inscripción y ropa deportiva para los participantes, fomentando de esta manera un estilo de vida saludable y un ambiente de equipo. Las actividades deportivas están dirigidas a toda la plantilla.

Dado que estamos muy comprometidos con la formación, colaboramos con varios centros de Formación Profesional, Centros de Estudios Superiores y Universidades (Universidad de San Jorge y la Universidad de Ingeniería y Arquitectura de Zaragoza-EINA). Es por ello, que en CEFA acogemos a alumnos en prácticas, tanto de Grado Superior como estudiantes de Formación Profesional, para que realicen las prácticas correspondientes al último curso con nosotros. En el caso de alumnos de estudios superiores, realizan prácticas con un perfil más técnico y cualificado. Han sido muchos los casos que, tras un período de prácticas, han pasado a incorporarse a la plantilla de CEFA.

También realizamos visitas planificadas a nuestras instalaciones, con el objetivo de acercar el mundo empresarial a personas que en muchos casos necesitan desarrollar sus hábitos laborales, facilitándoles el acceso al mundo de automoción, y mostrándoles diferentes puestos de trabajo que les sirva para visualizarse en un futuro. Estas visitas a CEFA han tenido tal repercusión que han aparecido en los medios de comunicación (TV).

En un afán de colaborar con la sociedad, se creó la "Cátedra CEFA" dentro de la Universidad de Zaragoza para fomentar la digitalización industrial. Esto nos permite mantener una estrecha relación con esta Institución en áreas de Investigación e Innovación, y será la cantera de los profesionales técnicos de CEFA. De hecho, tanto el año pasado, como este, hemos incorporado a estudiantes en prácticas.

Esta Cátedra nace con los siguientes objetivos:

- desarrollar la cooperación entre la Universidad de Zaragoza y CEFA, favoreciendo la creación de un nuevo conocimiento y promoviendo la difusión de todos los aspectos de interés común entre ambas.
- generar investigación avanzada que permita la adecuada evolución e integración del mundo académico y empresarial.
- desarrollar una política de formación práctica de los estudiantes universitarios y los profesionales del sector empresarial.
- colaborar en el desarrollo de actividades de investigación e innovación, prestando especial interés a aspectos de la digitalización industrial y de los habitantes del industria 4.0.

A través de la "Cátedra CEFA" colaboramos con la escuela de Ingenieros de la Universidad en un proyecto innovador y presentamos el primer prototipo de moto de competición eléctrica, cuya presentación se hizo en Puerto Venecia. Se trata de una moto que consigue sacar una potencia (63 CV) y alcanza los 180km por hora. Tiene una autonomía suficiente para acabar las 5 vueltas de Motorland.

La Universidad de San Jorge desarrollo el "Máster CEFA" para profesionales de CEFA con potencial y proyección de futuro profesional. El Máster tuvo una duración de 20 meses (se impartió en los años 2019 y 2020). La clausura se realizo en el Aula Magna de la Facultad

de Ciencias de la Salud de la Universidad de San Jorge.

Este título propio de la Universidad de San Jorge forma parte del convenio de colaboración entre CEFA y USJ firmado con el objetivo de fomentar las actividades de formación, asesoramiento e investigación y de acercar las sinergias entre la Universidad y nuestras Empresas.

Participamos activamente en el programa EMBAJADORES CAAR: COME2INDUSTRY. Su misión es identificar las profesiones con más demanda no satisfecha y desarrollar una estrategia de orientación profesional explicando dichas profesiones a las personas jóvenes. Para ello se hacen dinámicas de orientación profesional para encauzar esta información y que pueda servir como elemento para la toma de decisiones vocacionales en el alumnado. El elemento fundamental del programa es la figura del "embajador" de oficios. Son personas que desempeñan su trabajo en el marco de las profesiones seleccionadas para el proyecto. Son profesionales del mecanizado, inyección de moldes, robotica, calidad..) que van a transmitir su experiencia laboral al alumnado.

Patrocinamos el FORO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL AJE (Asociación Jóvenes Empresarios). La tecnología juega un papel fundamental en la mejora de la productividad y la competitividad de todos los sectores de la economía. Es por ello que desde este foro de transformación digital se pretende fomentar el acercamiento de sus colaboradores a este ámbito, potenciando el conocimiento de los nuevos productos y servicios innovadores que las empresas tecnológicas pueden ofrecer.

Participamos en el PROGRAMA TALENTO JOVEN ARAGÓN. Es un programa dirigido a jóvenes en su último año de estudios o recién titulados. Nuestro objetivo es identificar el talento emergente en la comunidad de Aragón y mantenerles en nuestro territorio de forma activa.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
UNIVERSIDAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA DE ZARAGOZA (EINA)
UNIVERSIDAD DE SAN JORGE
CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL (SAN VALERO, VIRGEN DEL PILAR, CORONA DE ARAGÓN..)
CLÚSTER DE AUTOMOCIÓN (CAAR)
AITTIP CENTRO TECNOLÓGICO
FEDERACIÓN DE EMPRESAS QUIMICAS Y PLASTICAS DE ARAGÓN (FEQPA)
EQUIPO DE RUGBY UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
CLUB ALCAMPO SCORPIO 71

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

CEFA cuenta con un calendario de Actividades Interempresas donde se planifican las actividades deportivas, sociales y culturales. Este calendario se elabora cada año.

Todo ello, sin perjuicio, de que surjan otras acciones que se realizan durante el año, e incluso algunas en períodos interanuales.