Instituto Aragonés de Fomento

Departamento de Presidencia, Economía y Justicia

Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

CELULOSA FABRIL, S.A.
CIF:A50043298
Polígono Industrial Malpica-Santa Isabel, calle E,
parcela nº:5
50016 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

20-09-23

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

154

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, un plan específico de conciliación

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 opaca. Tras el análisis de los datos se desarrollaban Planes de Acciones con el objeto

de mejorar los aspectos peor valorados, así como, atener 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 ha pasado a tener carácter anual, en lugar de bianual. 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 para que toda la plantilla pueda ver los resultados de la misma.

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 médico 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 médico.
-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 y los trabajadores, 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 posibiliten, 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 profesional Dichas actividades son extensibles también a los familiares de las personas que trabajan que en nuestra Compañía.
-Disponibilidad de una bolsa de 24 horas anuales de libre disposición para la plantilla que tenga hijos/as menores de 3 años de edad.

¿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 vea afectada su retribución habitual. En ocasiones, estos desplazamientos los han realizado con la familia, asumiendo la empresa los gastos 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 (0,411 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 se 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 posibiliten 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.

- 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 ?
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 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.
-Complementos salariales en situación de I.T.
-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 estudio, alquiler de coches, academia de idiomas, promociones especiales en Aramon. 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 (carreras 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.
-Ticket guardería es un beneficio de retribución flexible mediante el cual la plantilla se ve beneficiada, al ser una retribución exenta de I.R.P.F.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 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 extiende 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 hasta que el recién nacido cumpla 9 meses. Aplicable a los dos progenitores, tanto al padre como a la madre.
-Se facilita la conciliación flexibilizando la jornada de trabajo cuando existen necesidades personales puntuales, así como, la distribución de los perceptivos permisos a voluntad del trabajor/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? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

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

https://expinterweb.mitrass.gob.es/regcon

3. ¿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

4. 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 potenciales 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.

En el año 2022 actualizó el Plan de Igualdad y se adaptó a la legislación vigente.

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

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

7. En caso afirmativo, 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 medidas 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.

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, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), 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 de Igualdad
-Código de conducta ético
-IATF 16949:2016
-ISO 14001:2015
-ECOVADIS
-Premio Excelencia Empresarial ARAGÓN 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 definan 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.

CEFA desde sus inicios ha estado muy sensibilizado con temas sociales. Es por ello, que en el año 1955 construyó un edificio de viviendas para los trabajadores. Este bloque está ubicado al lado de la antigua 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 LAPICES 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.
En el año 2021, se nos entregó 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- Nos involucramos en sus causas, prueba de ello, es que 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 implanto sistemas informáticos, que previamente habían sido donados por CEFA.
En el año 2020, destacamos como novedad, que CEFA por primera vez patrocinó el partido benéfico. A día de hoy, seguimos siendo patrocinadores, es por ello que disponemos de

entradas para el mencionado partido, acercando de esta manera a nuestra plantilla a la lucha contra el cáncer infantil.
-PROYECTO "CAFE 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 repercusión tuvo repercusión en redes sociales.
La recaudación correspondiente al año 2021 se entregó a ALDEAS INFANTILES por importe de 1.556 euros. Dicha entrega se acompañó también de un lote de juguetes.
En el año 2022, la recaudación obtenida de 3.418,20 euros se ha repartido al 50% entre Asociación Española contra el Cáncer y Cáritas. La entrega se simbólica de los cheques se hizo el pasado mes de Mayo en sus instalaciones.
-PROYECTO COACH: de Fundación Exit para motivar a jóvenes en riesgo de exclusión social a que sigan estudiando. CEFA participa en este proyecto, acercando la 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 participar en este proyecto, participamos en el lanzamiento del PROYECTO RE3. Un paso más para seguir ayudando a estos jóvenes y dar visibilidad a los voluntarios.

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

-"TE MERECES 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, Convenzar 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 Martin de Porras".
Lamentablemente, la carrera tuvo que ser suspendida debido a la situación provocada por el COVID-S19.
-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´s 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 a producir o gestionar EPI´s y equipamiento sanitario específico para superar la crisis sanitaria sufrida a causa del COVID-19.
El 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 en el 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 regalo 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 el año 2022 realizamos estas nuevas acciones de voluntariado:

-Participación en el PROGRAMA COME2INDUSTRY: una iniciativa que surge del CAAR (Clúster de Automoción de Aragón) en colaboración con Fundación Bertelsmann, Fundación Ibercaja y la Consejería de Educación. El objetivo que se busca es despertar vocaciones industriales en el sector de automoción para atraer a jóvenes que estudian grados de F.P. a través de dinámicas que son lideradas por empleados de nuestra empresa que cuentan en primera persona cómo es su profesión.
-Campaña de solidaridad con nuestros compañeros ucranianos que prestan sus servicios en nuestra Planta de Polonia. Se habilitaron contenedores para la recogida de ropa, mantas, juguetes, medicamentos.
-CEFA dono lotes de juguetes a diferentes ONG´s, tales como: ALDEAS INFANTILES, MANOS UNIDAS, OS ZAGALES, FAIM.
-Entrega de una botella de cristal como detalle solidario Intermon Oxman a todos los empleados por navidad. El objetivo es evitar el uso de botellas de plástico contribuyendo de esta manera a reducir el consumo de plásticos y fomentar la sostenibilidad del planeta.

Difundimos, a toda nuestra plantilla a través de nuestros canales de comunicación interna, las campañas organizadas por la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER:

*Año 2021:

-Difusión de la campaña "POR UNA VEZ, PONGÁMONOS DE ACUERDO" organizada con motivo del Día Mundial contra el Cáncer (4 de Febrero de 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.
-Saca pecho por la más vulnerables (19 de Octubre- Día internacional del Cáncer de Mama).
-Patrocinadores del VI Congreso Aragonés de Personas con Cáncer y familiares celebrado los días 4 y 5 de Noviembre de 2021.

*Año 2022:

-Difusión campaña 15 de Febrero en el Día Internacional de niños con cáncer.
-Día de la cuestación #Banderacontraelcáncer (12-05-22)
-Difusión de la VII Marcha contra el Cáncer en Zaragoza celebrado el día 19 de Junio.
-Campaña de Mama (19 de Octubre): el rosa es más que un color, pues representa apoyo, supervivencia, investigación.... Apoyamos a dar visibilidad al cáncer de mama, y de recordar a las personas que lo sufren y a sus familiares, que estamos con ellos.

*Año 2023

-Difusión Aragón Bike contra el cáncer (que se celebrará los próximos días 30 de Septiembre y 1 de Octubre). Una actividad solidaria y saludable, ya que estamos seguros de que los hábitos de vida saludables, pueden marcar la diferencia en materia de PREVENCIÓN. Hay 3 retos de 10k, 30k y 50k.

Al margen de todas las acciones planificadas, estas son algunas acciones que hemos hecho puntualmente sin que estuvieran planificadas a lo largo de los últimos años:

-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.
-Patrocionio 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 ARAGÓN -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 donarlos 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
DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN -D.F.A.-
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 (A.E.C.C.)
FUNDACIÓN ADECCO
ATADES

¿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 inv0lucrando 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 un 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.

Tenemos 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 de 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 sus servicios en nuestras instalaciones. También ofrecemos a través de nuestra App Social visitas virtuales que recorren museos de todo el mundo sin salir de casa.
La última actividad cultural que se hizo el pasado mes de Noviembre fue un Safari Cultural donde recorrimos Zaragoza con los ojos de un explorador. Nuestra ciudad está llena de sorpresas que muchas veces nos pasan desapercibidas. Algunas están a la vista y nunca

nos hemos fijado en ellas, pero otras están escondidas y muy pocos las conocen. Una tarde muy divertida donde disfrutaron especialmente los pequeños.

Cada año, en el mes de Septiembre, celebramos nuestras Jornadas Familiares. Cabe destacar la realizada en el año 2018 ya que estuvo dedicada a difundir la cultura, juegos tradicionales y gastronomía aragonesa (incluso contamos con una degustación de productos típicos de Aragón). Fue nuestra llamada "JORNADA ARAGONESA".

CEFA contribuye a la difusión de la CULTURA del ESFUERZO a través de eventos deportivos y patrocinios:
-patrocinio de carreras deportivas
-patrocinio del equipo de Rugby de la Universidad de Zaragoza.
-apoyamos con becas a estudiantes deportistas de élite del club ALCAMPO SCORPIO 71.

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 contribuimos a la CULTURA EDUCATIVA:

-Colaboramos con varios centros de Formación Profesional, Centro de Estudios Superiores y Universidades (Universidad de San Jorge y la Escuela de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad 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 los 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.

Destacar, que el pasado mes de Mayo, CEFA fue reconocida por su compromiso en el ámbito educativo del Grupo San Valero contribuyendo a enriquecer la labor docente del mismo.

-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).

-Creamos 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 habitadores 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 (63CV) y alcanza los 180km por hora. Tiene una autonomía suficiente para acabar las 5 vueltas de Motorland.

La Universidad de San Jorge desarrollo el "Master 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 del 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, robótica, calidad...) que van a transmitir su experiencia laboral al alumnado.

-Patrocinamos el FORO DE TRASNFORMACIÓN DIGITAL AJE (Asociación de 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 puede 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.

-El pasado mes de Mayo participamos en la XIX FERIA DE ORIENTACIÓN Y EMPLEO EXPO TALENT´23 celebrado en el edificio Betancourt (Campus Río Ebro). CEFA contó con un stand propio para atraer y retener el talento de nuestros jóvenes aragoneses a nuestras empresas. En este acto nuestro Director de Ingeniería de Desarrollo hizo la Presentación de CEFA y empresas del grupo, y Desarrollo e ingeniería de producto. Esta Presentación fue para los alumnos de 4º Curso de Grado de Ingeniería De Diseño Industrial, dentro de la asignatura Diseño con materiales plásticos y composites. A los alumnos les encanto. De hecho, recibimos un gran aluvión de C.V. con jóvenes interesados en incorporarse a CEFA, algunos de ellos ya se incorporaron inmediatamente como becarios en diferentes departamentos de nuestra compañía, y en este mes de Septiembre han pasado a formar parte de nuestra plantilla tras haber presentado sus TFG´s desarrollados en nuestra empresa.

-CEFA, en su empeño de apoyar al talento juvenil, ha lanzado un programa de becas para los hij@s de los trabajadores de CEFA, premiando el talento y la excelencia en cualquiera que sea su habilidad.

-El pasado mes de Agosto, llevamos a cabo la Jornada de Orientación de Estudios para hij@s de la plantilla de nuestras empresas. Nuestro Director de Operaciones guio a los asistentes en relación a los requisitos formativos que se precisan en nuestras empresas y en otros ámbitos laborales. Además, se realizó una visita guiada por nuestra planta donde pudieron conocer de primera mano las tecnologías que utilizamos.

En un intento de difundir y dar a conocer la cultura de nuestra ciudad, el pasado 17 de Mayo en nuestra actividad interempresa, visitamos el Mobility City. Es una iniciativa de Fundación Ibercaja apoyada por el Gobierno de Aragón, que sitúa a Zaragoza y Aragón en la vanguardia del debate sobre la nueva movilidad y la transformación de las industrias y sectores asociados, en la que colaboran instituciones y empresas referentes de nuestra economía. Este espacio, de paso libre y ubicado en el paso central del puente Zaha Hadid (Pabellón Puente), abre sus puertas convertido en el primer Museo Tecnológico de la Movilidad en el siglo XXI. Se ha convertido en el lugar de referencia a nivel mundial para mostrar cómo serán las ciudades del futuro y el movimiento de las personas a través de ellas.

¿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 QUÍMICAS Y PLÁSTICAS 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 realicen durante el año, e incluso, algunas de ellas en períodos interanuales.