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

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

FUNDACIÓN CEPAIM -ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES-
CIF:G73600553
Avenida de Madrid, Nº 7-9, Local 7 -pasaje-
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

Fundación Cepaim -Acción Integral con Migrantes-
CIF: G73600553

Forma jurídica

Fundación conforme a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre

Número de socios (en caso de asociaciones)

Al ser una fundación no contamos con socios.
Algo equivalente podría ser el número de donantes en nuestra comunidad.
Estos son 18 en total.

Número de miembros Junta/Patronato

Adjunto el vínculo donde se detalla quien conforma nuestro Patronato

https://www.cepaim.org/la-fundacion/estructura-organizativa/

Dirección - CP - Población

En Aragón contamos con tres centros:

Barbastro.- Academia Cerbuna, 4, Local 3D ? CP 22300

Teruel.- C. Dolores Romero, 44-48, 44003

Zaragoza.- Avda. de Madrid 7-9, local 7, 50004
Avda. César Augusto 72, entresuelo, 50003

Sector/Ámbito de actuación.

Fundación Cepaim trabaja en ocho áreas diferenciadas:

Acogida y Protección Internacional
Cooperación al Desarrollo y Codesarrollo
Desarrollo Rural y Reto Demográfico
Empleo y Formación.
Igualdad, No Discriminación e Interseccionalidad

Convivencia, Interculturalidad y Desarrollo Comunitario
Intervención con Infancia, Jóvenes y Familias
Agenda Urbana y Exclusión Residencial
https://www.cepaim.org/areas-actuacion/

Actividad principal

Por volumen sin duda, el área de Acogida y Protección Internacional.

RefugiaDOS. Acogida Integral para solicitantes de asilo, refugiados y personas vulnerables

Eso no quiere decir que el resto de áreas no sean igualmente importantes.

Colectivo principal atendido

Personas migrantes en todas sus vulnerabilidades y conforme a las áreas antes expuestas

Año comienzo actividad.

Si bien Fundación Cepaim nació en Murcia en 1994, los centros de Aragón han ido abriendo paulatinamente.

El primero fue Teruel en 2006.

Segundo Zaragoza en 2015.

Tercero Barbastro en 2020.

Número de personas empleadas - media anual

En Aragón en este pasado 2022 hemos trabajado 83 personas.

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

61 personas

Número de voluntarios

43 personas

Persona contacto

Pilar Bernadó Marrero

687 05 86 98

616 30 28 24

E-mail contacto

pilarbernado@cepaim.org

zaragoza@cepaim.org

Página web

cepaim.org

https://www.cepaim.org/

GENERAL

Tendencias Globales

1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:
-Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)
-Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)
-Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)
-Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)
-Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)

Existe un análisis estructurado de estos temas, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

1.1 Información adicional

Vivimos en el día a día y compartimos la plena actualidad y necesidad que demanda nuestra sociedad.

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

Si

2.1. Información adicional

Sí lo creo porque cada una tenemos que aportar nuestro granito de arena.

Diferente es el impacto que con nuestras actuaciones queramos lograr. Ahí es imprescindible el trabajo en Red.

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

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

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

3.1. Información adicional

Si bien es cierto que nuestra actividad está en función de la exigencia de los programas con los que trabajamos cuyos plazos vienen marcados por las entidades financiadoras.
CONVIVE Fundación Cepaim desarrolla su propio Plan Estratégico.

Adjunto el vínculo de nuestro Plan Estratégico 2022/2025
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2022/03/Plan-Estrategico-Fundacion-Cepaim-22-25-WEB.pdf

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

La organización aplica y evalúa mediante sistemas de control y análisis y los evalúa regularmente para lograr la optimización de los recursos de los que dispone.

4.1 Información adicional

La entidad cuenta con un sistema de control de calidad.
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2022/03/DPC-Declaracion-Politica-de-Calidad.pdf

La fundación cuenta igualmente con la certificación ISO 9001
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2024/05/Certificado-ISO-9001-2024-2027.pdf

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

Es decidido por el órgano de gobierno tras un proceso interno de participación y se destina íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

5.1. Información adicional

Somos una entidad muy grande (cerca de 1.400 personas) y muy dispersa territorialmente, por ello los procesos participativos son en sentido descendente.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

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

Tenemos identificados los grupos de interés de la organización y realizamos una gestión específica y diferenciada de cada uno de ellos.

6.1. Información adicional

En el nuevo Plan Estratégico 2022/2025 hemos renovado el mapa de nuestros grupos de interés.
Los canales de comunicación y relación son específicos para cada uno de ellos.
No es lo mismo la relación con los proveedores que con el personal (por ejemplo).

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

7.1. Información adicional

Además de los cuestionarios de satisfacción de proveedores y personas participantes de nuestros programas, la comunicación con otros grupos (financiadores, personal, etc), es constante y su resultado es integrado en la propia estrategia de la entidad.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

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

- Ejercen su cargo de forma activa y responsable, conocen a fondo la organización, participan activamente en la planificación estratégica y anual y colaboran estrechamente con el órgano de dirección. Sus datos son públicos y establecen mecanismos que evitan situaciones de conflicto de intereses.

8.1. Información adicional.

Nuestro Patronato es el órgano de Gobierno de la fundación, si bien la función ejecutiva está delegada en el Consejo de Dirección.
El Patronato conoce la fundación y participa de las decisiones de relevancia que pueden afectar a la entidad.

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

Expone y transmite activamente información de gestión y resultados de forma clara y accesible a los diferentes grupos de interés. En caso de no estar obligada, aplica voluntariamente la Ley 19/2013 de transparencia y se somete voluntariamente a auditoría anual de cuentas.

9.1.- Información adicional.

Tanto nuestras cuentas como los informes de auditoría están publicados en nuestra Web en el apartado "Transparencia"
https://www.cepaim.org/la-fundacion/transparencia/

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

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

10.1. Información adicional

Como he manifestado en nuestro apartado "Transparencia" está a disposición de toda la sociedad tanto lo relativo a nuestra estructura interna como la gestión económica de la fundación.
https://www.cepaim.org/la-fundacion/transparencia/

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

Existe un código de conducta conocido por todas las personas de la organización que se

revisa periódicamente.

11.1.- Información adicional

Contamos con un Código Ético y de Buen Gobierno que se revisa periódicamente.
La última revisión fue en diciembre de 2021
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/07/CODIGO-ETICO-Y-BUEN-GOBIERNO.pdf

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

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

12.1. Información adicional

Sí, es requisito imprescindible tanto para personal remunerado como voluntario realizar un curso a través de nuestra aula virtual para conocer la entidad.

Plan de Responsabilidad Social

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

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

13.1. Información adicional

Fundación Cepaim no ha plasmado por escrito sus acciones de Responsabilidad Social, si bien tiene una política medioambiental en desarrollo, un código ético y unas directrices sobre con qué empresas se relaciona.
Código Ético
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2022/04/CODIGO-ETICO-Y-BUEN-GOBIERNO-REV-01.pdf
Principios y criterios que deben regir la relación las empresas
https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/07/PRINCIPIOS-Y-CRITRIOS-QUE-DEBEN-REGIR-LA-RELACIO%CC%81N-CON-EMPRESAS.pdf

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

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

14.1. Información adicional

Hemos respondido que no porque aunque ciertamente existen principios y criterios que marcan nuestra actuación, tal y como he manifestado no está volcados en Plan de Responsabilidad Social.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los clientes/usuarios/beneficiarios como indicadores de resultado.

15.1. Información adicional

Desde el departamento de calidad se elaboran y evalúan cuestionarios de satisfacción tanto de personas participantes en nuestros proyectos como de proveedores.
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfjDD43wz058gASp3H0W2cxu_o8bwStp09-nBXdfEG0Xik9Rg/viewform
Este formulario se traduce en varios idiomas dado que trabajamos con personas de diferentes nacionalidades.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScLuRXnAcdMOi4MWn9QoVWwldu2YXyrsf0Ty8xIsLrzF3F3jg/closedform
El cuestionario de proveedores de 2021 ya está cerrado. Nuevamente a finales de este año lanzaremos uno nuevo.

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

Sí, conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes a través de una metodología y de forma periódica

16.1. Información adicional

Periódicamente se recopilan mediante cuestionarios de satisfacción de nuestro SGC la información relativa a la satisfacción de nuestras partes interesadas, además de las felicitaciones y opiniones que podamos recopilar informálmente

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

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras, su implantación y evaluación

17.1. Información adicional

Contamos con diferentes cuestionarios de medición de la satisfacción de las actividades y servicios que llevamos a cabo desde Cepaim. Por otro lado, en todos nuestros centros contamos con buzones de sugerencias para que las aportaciones, si quieren, pueden ser anónimas. Y anualmente, hacemos un análisis de la satisfacción de cada proyecto, área de intervención y de forma global en nuestra Acta de Revisión por la Dirección.

Innovación en los productos y servicios

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

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

18.1. Información adicional

Contamos con presencia el plataformas estatales y europeas, además de ser entidad consultora de la Unión Europea, por lo que estamos en continuo contacto con las necesidades emergentes que puedan ir surgiendo.
Por otro lado, de forma estratégica, la entidad ha identificado como proceso estratégico la Innovación y Transformación Digital, cuenta con un Departamento de investigación, y quincenalmente se mantienen reuniones con las coordinaciones de área para aplicar todas las innovaciones en nuestra prestación de servicio

Calidad de los productos y servicios

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

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

19.1. Información adicional

Siempre que un programa se pone en marcha o llegan a él nuevas personas participantes, el personal técnico explica de modo claro cuales son las características del mismo, así como los derechos y compromisos que conlleva estar en él.
Cuando es necesario la información se traslada por escrito en los idiomas que sean necesarios.

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

Disponemos de un proceso normalizado de evaluación integral y proactiva en el que la organización mide su impacto social y se plantea objetivos en un sistema de mejora continua.

20.1. Información adicional

Para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Calidad de Fundación Cepaim, se ha decidido estructurar la documentación y los registros, de la siguiente manera:
Adjunto el link
https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/07/DESCRIPCIO%CC%81N-DEL-SISTEMA-DE-CALIDAD-Y-DECLARACIO%CC%81N-DE-POLITICA-DE-CALIDAD.pdf

Los manuales descritos están en nuestra Intranet ya que son de funcionamiento interno. No obstante si tienes especial interés en alguno podría remitirlo por correo electrónico previa autorización del Departamento correspondiente.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

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

21.1. Información adicional

Somos una Fundación y la mayor parte de nuestra actividad consiste en la ejecución de programas financiados por agentes externos.
Toda la información sobre los mismos se encuentra en página Web a disposición de la ciudadanía en general, además de la rendición de cuenta a nuestros financiadores mediante las memorias intermedias y finales que cada uno de los programas requiere.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Sí, se evalúa la satisfacción con metodología y de forma periódica, se identifican mejoras y se implantan.

22.1. Información adicional

Además de medición de la satisfacción, se analizan los resultados. También se invita al personal voluntario a participar en toda la toma de decisiones a nivel de centro

Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

23.1. Información adicional.

Contamos con:

Nuestro segundo Plan de Igualdad aprobado en 2022.
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/05/II-PLAN-DE-IGUALDAD-DEFINITIVO-InscritoREGCON.pdf

Protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo en el entorno laboral.
https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/01/PROTOCOLO-DE-PREVENCION-Y-ACTUACION-ANTE-CASOS-DE-ACOSO-MORAL-Y-SEXUAL-EN-EL-ENTORNO-LABORAL.pdf

Protocolo de atención a la Infancia.
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/01/PROTOCOLO-DE-PROTECCION-A-L

A-INFANCIA-.pdf

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

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

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

Contamos con un Convenio Colectivo Propio donde se recogen estas actuaciones, en concreto en el Capítulo VII, "Mejoras sociales y para la igualdad"
https://www.cepaim.org/wp-content/uploads/2023/05/Convenio-Colectivo-Fundacion-Cepaim-BOE-A-2023-11286.pdf
Estas medidas son gestionadas por nuestro Departamento de RR.HH.
Dentro de nuestro convenio y a modo de ejemplo podemos citar el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso de las personas trabajadoras, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, para favorecer el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

A modo de ejemplo, entre las medias recogidas en el punto 3 de nuestro Plan de Igualdad, podemos citar las siguientes:

Posibilidad de solicitar excedencia por cuidado de hijos e hijas, con una duración máxima de hasta 4 años en lugar de los 3 años que señala la norma actual.
Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijos e hijas, hasta los dos años.
Se negociará en el Convenio Colectivo de la Fundación los términos de ejercicio de la reducción de jornada del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de hospitalización o enfermedad.
Posibilidad de disponer de un máximo de 16 horas anuales para acompañar a consultas médicas del Servicio Público de Salud a terceras personas, con justificación.
Permiso retribuido para asistir a consultas médicas en relación con procesos de inseminación artificial, así como para asistir a citas con las Administraciones Públicas competentes en procesos legales de adopción o acogimiento a las que deban acudir dentro del horario de trabajo, con un máximo de 30 horas semestrales. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores.
Posibilidad de disfrutar el permiso por cuidado corresponsable de lactante mediante la ausencia al puesto de trabajo durante una hora diaria, desde la incorporación efectiva al puesto de trabajo tras el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento de menor y hasta que éste/a cumpla los 12 meses de edad; o posibilidad de sustituir dicho derecho de ausencia, a elección de la persona trabajadora, por un permiso de cuidado por lactancia acumulada de 15 días laborales a disfrutar antes de que el/la menor cumpla 12 meses. En todo caso, la persona trabajadora podrá optar exclusivamente entre una de estas opciones.

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un Plan de Formación Anual que planifica todas las acciones formativas y en cuyo proceso de elaboración participa toda la plantilla y voluntariado planteando sus necesidades y propuestas formativas.

25.1. Información adicional.

Fundación Cepaim elabora anualmente su Plan de Formación teniendo en cuenta las demandas tanto de los equipos como del voluntariado.
Este Plan de Formación se encuentra ubicado en nuestra Intranet.

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

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas y voluntarias.

26.1. Información adicional.

Además de la formación inicial para las personas trabajadoras y el voluntariado. Esta formación es constante ya que nuestros proyectos evolucionan y requieren constantes actualizaciones.
Además y dentro del Plan anual de formación se contemplan otras como ?Habilidades sociales de comunicación y resolución de conflictos en el centro de trabajo?, ?Manejo del estrés? o ?Apoyo psicológico y social en situaciones de crisis?.

Seguridad y Salud

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

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

27.1. Información adicional.

En nuestro departamento de salud y Prevención de Riesgos Laborales, contamos además con personal experto en riesgos psicosociales

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la

organización.

28.1. Información adicional.

Desde cada centro procuramos fomentar el comercio de cercanía y trabajar con proveedores locales.
Además, y como hemos señalado anteriormente, Fundación Cepaim cuenta con unos principios y criterios que deberán regir nuestra relación con las empresas
https://cepaim.org/wp-content/uploads/2021/07/PRINCIPIOS-Y-CRITRIOS-QUE-DEBEN-REGIR-LA-RELACIO%CC%81N-CON-EMPRESAS.pdf

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

29.1. Información adicional.

Contamos con un procedimiento interno de Gestión de proveedores donde se establecen los criterios de selección, incluyendo los criterios medioambientales, productos biodegradables, RSC, planes de igualdad y otros cláusulas sociales.. Cada 5 años se hace una reevaluación de cumplimiento de los requisitos para poder incluir todas las policitas que van implantando nuestras personas uy empresas proveedoras
Evaluamos anualmente a nuestras personas y empresas proveedoras para ver si han cumplido con los requisitos del servicio y si continúan manteniendo esos criterios de selección

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

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

30.1. Información adicional.

Fundación Cepaim trabaja en la Comunidad Autónoma en diferentes redes e iniciativas sociales, tales como:
Junta Directiva de la ?Red aragonesa de entidad para la inclusión?
Observatorio aragonés de las migraciones
Plataforma contra el racismo de Zaragoza.
Red de convivencia intercultural
Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (CEDRE).

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

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

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

31.1. Información adicional.

En nuestro foco principal están las personas, por lo que llevamos a cabo todos aquellos proyectos que están enfocados a cubrir sus necesidades y expectativas. Estratégicamente, en nuestros planes estratégicos, se marcan las líneas de intervención alineadas con dichos proyectos que cuentan con las personas en su centro.
Tanto nuestro sistema de calidad como nuestros financiadores nos exige una exhaustiva medición del impacto obtenido con nuestra actuación.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

Sí, se comparten con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

32.1. Información adicional

Contamos con canales formales de comunicación para cada parte interesada, enviando boletines mensuales y especiales para ello
También contamos con un apartado de transparencia en nuestra web, donde se publican todos los datos financieros de la entidad

Comunicación y fomento de buenas prácticas

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

Existe un plan de comunicación de las actividades que se desarrollan y se evalúan los impactos en medios de comunicación y redes sociales.

33.1. Información adicional

Además de publicar todas las buenas prácticas que se reconocen de forma externa, realizamos una entrega de premios por buenas prácticas a empresas con las que tenemos relación

AMBIENTAL

Impacto ambiental

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

Se evalúa el impacto ambiental y se ha desarrollado un plan de acciones en materia

ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

34.1. Información adicional.

Contamos con un procedimiento de gestión de medioambiente donde se identifican los aspectos ambientales además de los impactos y las medidas para mitigar dichos impactos. Anualmente se evalúan la implantación de dichas medidas y su eficacia

Compromiso frente al cambio climático

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

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

35.1. Información adicional.

Contamos con un procedimiento interno de gestión de medioambiente y una política medioambiental Entre las medidas establecidas, está la disminución de nuestra huella de carbono

Economía circular

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

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

36.1. Información adicional

En colaboración con Ecoembes, hemos implementado en todos nuestros centros contenedores de reciclaje. En alguno de ellos se ha suprimido de forma definitiva el uso del plástico.

Comunicación ambiental

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

Se comunican, pero exclusivamente a grupos de interés implicados

37.1. Información adicional

Las medidas del plan están diferenciadas por quien debe de aplacarlas, a nivel entidad, a nivel de centro o por las personas trabajadoras. también incentivamos a nuestros proveedores al uso de productos más cuidadosos con el medio ambiente.
Las medidas concretas de cada uno de nuestros centros, se planifican con toda la plantilla

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

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

Valoración Global

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

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La profesionalidad de las personas trabajadoras y el conocimiento que tienen tanto de los servicios que prestan, de su entorno como de las personas a las que atendemos.
La cohesión de los equipos. Somos conscientes de la gran importancia de buen clima laboral. En fomentarlo y cuidarlo empeñan gran parte de su tiempo las diferentes coordinaciones de centros, áreas y departamentos.

41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

La comunicación interna. Hemos crecido mucho y somos una entidad muy dispersa territorialmente, eso dificulta que nuestros canales de comunicación no sean tan ágiles como nos gustaría.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

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

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

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.

- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.