

*Trabajando por la Convivencia y Cohesión Social*

**Evaluación del plan de acción 2019 referido  
al seguimiento del Plan Estratégico  
Fundación Cepaim**



## RETO ESTRATÉGICO 1

**Generar un modelo de crecimiento organizacional sostenible, diseñando y desarrollando medidas para avanzar en el incremento de la base social, la autonomía financiera, la innovación organizativa, la mejora de las estrategias de comunicación y la transparencia.**

| Objetivos específicos   | Actuaciones planificadas para el 2019.  | Actuaciones desarrolladas en 2019   | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones.   |
|---|---|---|---|
| <p><b>OE 1:</b><br/> <b>Diseñar, impulsar y desarrollar un modelo de crecimiento organizacional sostenible</b></p>  | <p>Se realizará al menos 6 diagnósticos en centros para definir sus posibilidades de crecimiento</p>  | <p>Se han realizado 10 diagnósticos territoriales durante 2019, 7 están pendientes de actualizarse tras los resultados de las últimas elecciones. El resto de diagnósticos estarán realizados en el primer trimestre de 2020.<br/>           Se han establecido los ratios máximos por centro para garantizar la sostenibilidad de estos, en especial para equilibrar los equipos de protección Internacional al número de plazas gestionadas desde cada centro.</p>  | <p>Todos los centros se han implicado en la elaboración de los diagnósticos. Con el análisis de los diagnósticos territoriales se actualizará el diagnóstico general de la entidad descrito en la Plan Estratégico.</p>   |
| <p><b>OE 2:</b><br/> <b>Diversificar las fuentes de financiación y mejorar la gestión económica de la entidad, diseñando, impulsando y desarrollando una estrategia de sostenibilidad económica y organizacional.</b></p> | <p>Captar fondos propios a través de diferentes actuaciones como son:<br/>           Incrementar el N° de personas simpatizantes y/o colaboradoras económicas a un ritmo de un 5 % anual.<br/>           Consolidar la Editorial Solidaria: aumentar ingresos<br/>           Desarrollar cursos online, semipresenciales o presenciales que generen ingresos a la Fundación Cepaim.<br/>           Llevar a cabo diferentes actividades</p> | <p>Se han conseguido un aumento del 37% de personas socias colaboradoras gracias a la labor realizada desde los centros.<br/>           Desde el servicio CREES se ha llevado a cabo la revisión e implementación de mejoras en los canales de interrelación internos y externos así como mejoras en la relación de la entidad con los grupos de interés (Socios/as Colaboradoras/es desde el servicio CREES.)<br/>           Sin acciones registradas para la consolidación de la editorial.<br/>           Elaborada la unificación y generación de una base de datos actualizada con los grupos de interés (empresas subcontratadas, personas adscritas a la C , proveedores, y entidades privadas con las que realizamos acciones desde nuestros programas o clave de RSC).</p> | <p>El nivel de participación en las actividades vinculadas a incrementar el número de personas colaboradoras económicas ha sido superior al 5%, en cuanto al desarrollo de cursos online no se han gestionado desde el servicio, si se han desarrollado actividades de ámbito académico y</p> |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | <p>de captación de fondos 5 actividades (actos solidarios, mercadillos, carreras, etc.)</p> <p>Analizar propuesta y planes de viabilidad de al menos dos propuestas de proyectos de empresa de economía social,</p> | <p>Se ha fortalecido el trabajo en red coordinado con los distintos departamentos de gestión y comunicación a nivel interno de la entidad.</p> <p>Se ha prestado asesoramiento y seguimiento en el fomento de nuevas alianzas con empresas través de la firma de tres nuevos convenios de empresa en clave de economía social.</p> <p>Se han realizado acciones de difusión del servicio CREES.</p> <p>Se ha elaborado una página web <a href="http://www.crees.es">www.crees.es</a> a modo de escaparate del servicio que recoge experiencias y productos en clave de RS para su puesta en marcha.</p> <p>Se ha incrementado los recursos humanos para la puesta en marcha y gestión del servicio CREES, Cultura Responsable-Economía Social.</p> <p>Realización de más de cinco actividades de eventos solidarios conciertos y actividades deportivas para la captación de fondos, dos conciertos solidarios y dos campañas de sensibilización utilizando el arte como instrumento para la concienciación y la implicación de empresas.</p> <p>Mejorado en la relación y sistematización de los protocolos para nuevas altas y relación directa y personalizada con los grupos de interés.</p> <p>Se está trabajando en coordinación con administración tomando como referencia la base de datos en la intranet, para el uso compartido de la base de datos de empresas y entidades unificada la intranet.</p> <p>Se han mantenido reuniones de coordinación con las y los responsables de los distintos departamentos.</p> | <p>eventos socio culturales de gran impacto mediático.</p> <p>En cuanto a propuestas y planes de viabilidad de proyectos de empresas de economía social se han hecho vinculado al trabajo en territorios y de forma conjunta con las coordinaciones de centro.</p> |
| <p><b>OE 3:</b><br/><b>Mejorar y consolidar procedimientos organizativos y de gestión para reducir costes e incidencias económicas en la</b></p> | <p>Pasar las auditorías externas de seguimiento de GC en 2019</p> <p>Realizar las Auditorías Internas de</p>  | <p>Las Auditorías Externas de calidad UNE EN ISO 9001 2015 se han realizado los días 2, 3 y 7 de mayo de forma satisfactoria en los centros Madrid, Valencia y Estatal, se</p>  | <p>Hay un alto nivel de participación tanto en la gestión de calidad como</p>  |

|                        |   |   |  |
|------------------------|---|---|--|
| <p><b>entidad.</b></p> | <p>calidad<br/>Realizar la Auditoría de LOPD<br/>Impartir formaciones de calidad al menos a 3 centros</p> <p>Crear un documento en el que se estructure y comprometa la política medioambiental de la entidad, manteniendo la perspectiva de que este documento deberá servir para infiltrar la política medioambiental en los equipos y en el organigrama de la organización.</p> <p>Realizar mejoras y diseñar herramientas informáticas necesarias para mejorar la gestión económica, administrativa, laboral, etc</p> | <p>nos ha destacado el gran conocimiento de las personas participantes (usuarias) por parte de las personas trabajadoras auditadas. También se han realizado las auditorías de seguimiento en todos los centros certificados en el mes de junio y julio y se han realizado las auditorías internas en el mes de noviembre, todas con resultados satisfactorios.</p> <p>Se han impartido <i>37 formaciones</i> de gestión de calidad los centros territoriales con un total de <i>373</i> personas formadas durante 2019.</p> <p>Hemos realizado la evaluación de impacto y de riesgos de protección de datos de la Fundación Cepaim conforme a la legislación vigente. La auditoría de seguridad se realizará en 2020.</p> <p>En el Consejo de Dirección de noviembre se ha aprobado un protocolo de la política medioambiental de la fundación.</p> <p>Desde informática se han realizado mejoras en la Intranet como la gestión presupuestaria de los proyectos, gastos legibles, módulo de contactos de la intranet, mejoras en los sistemas de tickets, en este momento están a punto de poner en marcha el registro horario con control de fichaje tras la modificación de la Ley.</p> <p>Se han realizado mejoras en la Gestión de nuestras bases de datos (big data) para realización de análisis de nuestras personas participantes, de los indicadores de impacto, indicadores de resultados, socios/as, colaboradores, voluntariado, profesionales, proveedores/as, empresas, donantes, financiadores, como base para la toma de decisiones estratégicas.</p> <p>En relación a los procedimientos de calidad se han simplificado y mejorados los siguientes procedimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voluntariado</li> <li>- Formación</li> <li>- Compras</li> </ul> | <p>en la mejoras de todos los aplicativos de la entidad. Estamos trabajando en la inclusión de otros centros en el certificado de calidad.</p> |
|------------------------|---|---|--|

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   |  | <p>- Protocolo de medioambiente</p> <p>Se ha diseñado una herramienta más efectiva para el seguimiento de los planes anuales de centro y la evaluación del plan estratégico.</p>  |   |
| <p><b>OE 4:</b><br/> <b>Promover el compromiso y sentido de pertenencia del personal laboral y voluntario de la Fundación Cepaim para que comprendan y compartan nuestra misión y valores, y actúen en relación a los mismos.</b></p> | <p>Elaborar y poner en marcha un procedimiento de comunicación interna basado en la transparencia.<br/>         Desarrollar, al menos, una formación para voluntariado en cada centro cada uno de los años de vigencia del PE<br/>         Evaluar del ambiente de trabajo de todos los centros al menos una vez en el periodo de vigencia del Plan Estratégico, proceso en el que debe implicarse al personal voluntario.</p> | <p>Se ha reforzado la comunicación de la entidad como Subdirección adjunta de Comunicación, estrategias de sensibilización y relaciones públicas, diferenciando comunicación interna y externa.</p> <p>Se ha creado el departamento de formación con dos personas, este departamento lidera la formación interna de la entidad, desarrollando un modelo de formación de acogida con capsulas formativas que nos permite mejorar el conocimiento de la entidad así como promover el sentido de pertenencia tanto del personal laboral o voluntario.<br/>         Para el primer trimestre de 2020 tendremos el nuevo plan de Voluntariado de la entidad.<br/>         Se ha realizado un análisis de la realidad de la comunicación interna de la entidad en todos los niveles de la estructura, aplicando inicialmente los resultados para la evaluación y selección de las formaciones internas para su inclusión en el Plan Bienal.<br/>         Las <i>comunicaciones internas se han fortalecido con el boletín semanal Cepaim al Día</i>, una herramienta efectiva para las comunicaciones internas.</p> | <p>Se ha reforzado toda la estructura en aquellos servicios necesarios, pero aún hay que reforzar algunos servicios que están muy sobrecargados de trabajo.</p> |
| <p><b>OE 5:</b><br/> <b>Elaborar diferentes estrategias para garantizar y mejorar la participación</b></p>  | <p>Llevar a cabo una Evaluación de los grupos de interés de la Fundación y</p>   | <p>La actualización de las necesidades y expectativas de las partes interesadas se realizó a principios de 2019. Está</p>   | <p>Hay que mejorar la participación de los</p>  |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p><b>de los grupos de interés: personas participantes de nuestros servicios y de nuestros centros, socios/as, personal laboral y voluntariado y empresas proveedoras.</b></p> | <p>elaborar objetivos y estrategias de participación para cada grupo de interés y para los diferentes niveles de la organización.</p> <p>Dotarnos de herramientas para sensibilizar y mejorar la participación de los grupos de interés: personal laboral y voluntario, empresas proveedoras y/o personas participantes de nuestros servicios.</p> <p>Generar espacios de encuentro con los proveedores, voluntariado, y/o socios colaboradores de Cepaim y participantes de nuestros servicios.</p> <p>Ampliar la presencia de la entidad en Medios de Comunicación y Redes Sociales, a fin de promover un mayor conocimiento de su trabajo y actividades</p> <p>Realizar al menos una comunicación anual de los datos de impacto a los grupos de interés y la sociedad en general.</p> <p>Elaborar diversos materiales de información y sensibilización (folletos, carteles, videos, etc.) y difundirlos en todos los territorios de intervención</p> <p>Desarrollar jornadas de puertas abiertas en todos los territorios en las mismas fechas.</p> <p>Mejorar la web de Cepaim de manera que permita a las personas donantes y</p> | <p>pendiente su actualización.</p> <p>Para 2020, será labor del grupo de elaboración del IV Plan estratégico, la actualización del contexto y de las necesidades y expectativas de los grupos de interés identificados.</p> <p>Se ha elaborado un boletín informativo para los grupos de interés llamado “Cepaim Contigo” que se puso en marcha a partir de octubre de 2019, con noticias destacadas enfocadas a voluntarios/as, financiadores, personas colaboradoras, empresas proveedoras; donde se dan noticias y datos de impacto de la fundación.</p> <p>Se han celebrado jornadas de encuentro dentro del proyecto de gestión de la Diversidad, reconocimientos de Buenas prácticas de Gestión de la Diversidad, desayunos responsables con empresas y proveedores y jornadas de puertas abiertas, generando espacios de encuentro. En Murcia, se realizó en julio un desayuno con medios de comunicación en el día del refugiado junto con otras entidades sociales.</p> <p>En 2019, 19 centros han celebrado la jornada de puertas abiertas el 3 de mayo y otros 7 el 9-10 de mayo. Hay 3 centros que no han realizado aún jornada de puertas abiertas: Madrid por coincidir en fiestas y quieren aprovechar con el cambio de ubicación a La Cúpula, Sevilla por coincidir con la feria y las jornadas de fútbol inclusivo.</p> <p>.</p> <p>La nueva web de la entidad se pondrá en marcha a principios de 2020.</p> | <p>grupos de interés en el diseño del nuevo plan estratégico.</p> <p>Se realizan análisis de satisfacción de los grupos de interés, teniendo que mejorar la gestión de voluntariado según los análisis de las encuestas recibidas.</p> |
|--|--|---|--|

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | socios colaboradores decidir a qué iniciativas desean dirigir su donación, e informarles de los resultados de su donación. |  |  |
|--|--|--|--|

## RETO ESTRATÉGICO 2

**Profundizar en el modelo de intervención de base territorial, tanto urbana como rural, desde una dimensión comunitaria, propiciando un trabajo integral centrado en la ciudadanía que incida en las causas que generan la pobreza y la exclusión social.**

| Objetivos específicos  | Actuaciones planificadas para el 2019.  | Actuaciones desarrolladas en 2019  | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones  |
|--|---|--|---|
| <p><b>OE 1: Definir una metodología común de intervención de base territorial para todos los centros, basada en la acción comunitaria intercultural, la mediación, la participación ciudadana, la gestión de la diversidad y la sensibilización medioambiental, adaptada a la realidad e idiosincrasia de cada territorio (rural y urbano)</b></p> | <p>Se realizarán sesiones de formación para los Equipos Técnicos Territoriales con el material de apoyo diseñado.</p> | <p>Se han realizado durante el primer semestre 3 formaciones de interculturalidad en los centros, formación online de planes de igualdad y gestión de la diversidad para personas internas y externas.<br/>Se han realizado 3 reuniones de la Mesa de Áreas y 3 Consejos Autonómico, durante este año parte de la reunión de estos órganos se ha realizado de forma conjunta con el objetivo de ganar en metodología común para la intervención en los centros.<br/>El área de Interculturalidad y Desarrollo Comunitario ha participado en el Encuentro Estatal del área de Desarrollo Rural, también ha participado en las I Jornadas de Desarrollo Rural e Innovación, celebradas en Lorca el 15 de noviembre.<br/>Se han desarrollado las 2 jornadas de reflexión planteadas, por lo que la valoración es positiva</p> | <p>Para el primer trimestre de 2020 tendremos la metodología del área de Interculturalidad y Desarrollo comunitario transferible a todos los centros y demás áreas de intervención.</p> |
| <p><b>OE 2: Consolidar el trabajo de equipo de carácter integral y territorial de los</b></p>  | <p>Se actualizarán los diagnósticos participativos internos.</p>  | <p>En cuanto a las formaciones en Desarrollo Comunitario quedan supeditadas a la nueva hoja de ruta para la construcción de un modelo de</p>   | <p>En este objetivo el nivel de participación durante 2019 ha sido alto, destacamos que el 50% de los</p>   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p><b>centros.</b></p>   | <p>Se realizarán sesiones de formación con los Equipo Técnicos Territoriales en materia de interculturalidad y desarrollo territorial.</p> <p>Se diseñarán los Planes Anuales de Centro de 2019.</p> <p>Se mantendrán 2 reuniones anuales de seguimiento del Plan Anual de Centro.</p> | <p>desarrollo comunitario intercultural propio. La construcción colectiva del modelo acordado en el Encuentro Estatal de área de 2018 se descarta por cuestiones de tiempo, presupuesto y estructura de la propia área, al quedar durante 2019 una única persona coordinando el área. La nueva hoja de ruta apuesta por la construcción técnica del modelo y posterior validación por equipo técnico y dirección durante 2019 y primer trimestre 2020. Una vez terminado y validado el modelo se presentará en los centros acompañado de la formación.</p> <p>Todas las coordinaciones autonómicas han realizado en 2019 Planes Anuales de Autonómicos, y se han elaborado 22 Planes Anuales de Centro. Cartaya y Huelva lo han hecho conjuntamente. Alicante y Torre Pacheco lo han realizado en otro modelo y hay 5 centros que no han elaborado el documento (Almería, Cartagena, C.Real, Roquetas)</p> <p>Se han consolidado grupos motor en 10 territorios, lo que supone algo más del 70% de los territorios. En cuanto a las mesas comunitarias hay en 7 territorios, lo que supone aproximadamente el 50% de los territorios</p> | <p>territorios hay grupos motores, resultado por encima de los planteado en el Plan estratégico</p> |
| <p><b>OE 3: Promover la creación de grupos motor, mesas comunitarias y programaciones comunitarias compartidas para el fomento de las relaciones y la coordinación de la acción en el territorio entre los diferentes actores de la comunidad y la</b></p> | <p>Se empezará a dar los primeros pasos para diseñar Programaciones Comunitarias Compartidas basadas en las conclusiones de los diagnósticos territoriales.</p> <p>Se generarán propuestas</p>   | <p>En todos los centros territoriales se trabaja con enfoque comunitario, pero sólo en aquellos que cuentan con proyectos de acción comunitaria existe un trabajo realizado con mesas comunitarias y grupos motores que están cumpliendo con los objetivos establecidos por los y las componentes de los/as mismas.</p>  |   |



|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>articulación coordinada de los recursos existentes (trabajo y red)</b></p>  | <p>participativas de mejora de las políticas públicas y se les enviará a los gobiernos locales a través de los canales institucionales establecidos (Juntas de Gobierno Local, Consejos de Participación, Pleno Municipal,...)</p> |  |   |
| <p><b>OE 4: Fomentar la creación de espacios de reflexión y de coordinación sobre el desarrollo territorial en el mundo rural y en el mundo urbano y la conexión y movilidad entre ambos.</b></p> | <p>Se crearán otros dos espacios de reflexión sobre desarrollo territorial rural y urbano.</p>   | <p>Se han desarrollado las 2 jornadas de reflexión planteadas, por lo que la valoración es positiva. El área de Interculturalidad y Desarrollo Comunitario ha participado en las I Jornadas de Desarrollo Rural e Innovación celebradas en Lorca el 15 de noviembre en el marco del proyecto NUEVOS SENDEROS mediante una ponencia sobre cómo trabajar en el medio rural desde la acción comunitaria para dinamizar la integración sociolaboral. Experiencia en la Comarca de Molina de Aragón</p> |   |
| <p><b>OE 5: Reforzar la coordinación entre las distintas áreas de la entidad para mejorar y apoyar el desarrollo de las acciones a nivel territorial por parte de los centro</b></p>              | <p>Se desarrollarán dos reuniones de coordinación de la mesa de áreas para mejorar y apoyar el desarrollo de las acciones a nivel territorial.</p>   | <p>En 2019 se han realizado 3 mesas de áreas, la última celebrada conjuntamente con la mesa autonómica en Madrid</p>   | <p>Se prende impulsar de cara a 2020 una mayor interrelación entre las áreas de intervención.</p> |
| <p><b>OE 6: Promover la recopilación y transferencia de buenas prácticas de acción comunitaria intercultural, desarrollo territorial (rural y urbano)</b></p>                                     | <p>Se recopilarán 2 experiencias de buenas prácticas internas de desarrollo territorial y se publicarán. Se realizará un encuentro para</p>  | <p>Durante 2019 se han organizado unas Jornadas denominadas "Intercambio de Saberes: MESAS DE EXPERIENCIAS PARA EL INTERCAMBIO DE BUENAS PRÁCTICAS", celebradas en Alzira los días 11, 12 y 13 de noviembre. Así mismo hemos</p>   |   |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>y lucha contra la pobreza y la exclusión, a nivel interno y externo.</b></p> | <p>compartir experiencias de buenas prácticas sobre interculturalidad y desarrollo territorial.</p> | <p>participado en los siguientes espacios para exponer nuestro trabajo e intercambiar experiencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Presentación del Programa Nos-Otras en el III Encuentro por la Igualdad del Ayuntamiento de Sevilla. 09/03/19 en la Alameda de Hércules. Sevilla.</li> <li>•Presentación del Programa Nos-Otras en la sesión "De la cooperación al desarrollo a la cooperación para la justicia global. Justicia global desde lo local: experiencias comunitarias" organizado por MAD África. 11/11/19 en el Pabellón de Uruguay. Sevilla</li> <li>•Presentación del Programa Nos-Otras y Área de Acción Comunitaria en las Jornadas Educativas de Polígono Norte: hacia un Plan Educativo de barrio organizadas por la Mesa de Educación del Polígono Norte. 23/05/19 en el I.E.S Azahar. Sevilla.</li> <li>•Presentación del Programa Nos-Otras y Área de Acción Comunitaria en las Jornadas de Prácticas Profesionales en Migraciones en el Marco del Máster Oficial "Migraciones Internacionales, salud y bienestar de la Universidad de Sevilla 11/12/19. Sevilla.</li> <li>•Participación en la Jornada "Micro abierto" organizado por la empresa Innovación Óptica en el marco de su RSC, donde expusimos a iniciativas vinculadas al proyecto "Cultura Saludable" en los procesos comunitarios de El Albuñón y San Antón. Durante 2019, se han presentado 5 buenas prácticas a diferentes concursos, además, hemos presentado resultados de proyectos de Interculturalidad y Desarrollo Comunitario en 7 jornadas.</li> </ul> |  |
|--|---|---|--|

### RETO ESTRATÉGICO 3

**Intensificar nuestro trabajo hacia un modelo de sociedad más igualitarias, que trabaje la gestión de la diversidad, desde una perspectiva intercultural y de género, favoreciendo la convivencia, la mediación, los liderazgos interculturales y el sentido de pertenencia al territorio, con especial incidencia en la población joven**

| Objetivos específicos  | Actuaciones planificadas para el 2019.  | Actuaciones desarrolladas en 2019  | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones  |
|--|---|--|---|
| <p><b>OE 1: Consolidar el acervo de conocimiento sobre interculturalidad y gestión de la diversidad de la fundación a incrementar los saberes y habilidades sobre comunicación, negociación y mediación intercultural, de nuestros profesionales y voluntarios</b></p> | <p>Se realizarán al menos 5 formaciones dirigidas al personal de la entidad.</p> <p>Encuentro anual de mediadores/as</p>  | <p>Durante 2019, se han llevado 5 formaciones de interculturalidad en los centros, incluyendo 2 para las áreas de Gestión celebradas en octubre. Además se ha realizado la formación online de planes de igualdad y gestión de la diversidad para personas internas y externas.</p> <p>Debido a la complejidad de justificar encuentros estatales, este objetivo queda descartado. Se realizan reuniones semanales vía internet, para poner en común metodologías.</p> | <p>En 2020 con la metodología de Interculturalidad y Desarrollo Comunicatorio terminada conseguiremos que llegue a todo a personal.</p> |
| <p><b>OE 3: Introducir la perspectiva intercultural y de género en todos los proyectos y programas desarrollados por la fundación</b></p>  | <p>Se velará porque todos los proyectos hagan una referencia a la perspectiva intercultural y de género.</p>  | <p>Todos los proyectos presentados incluyen la perspectiva de género e interculturalidad. Además los centros gestionan con un enfoque comunitario.</p>   | <p>Hay que mejorar en la redacción de todos los proyectos la perspectiva intercultural y de género.</p>                                 |
| <p><b>OE 5: Promover llevar a cabo iniciativas locales que involucren a población joven de origen diverso en proyectos compartidos de desarrollo profesional y personal y comunitario y fomenten el sentido de pertenencia y la perspectiva de género</b></p>          | <p>Desarrollar al menos 2 proyectos dirigidos al trabajo con jóvenes desde una perspectiva intercultural, de género, comunitaria y que fomente el sentido de pertenencia</p> <p>Llevar a cabo talleres y actividades formativas para jóvenes que promuevan las habilidades interculturales, la perspectiva de</p> | <p>Durante 2019 son muchos los proyectos o iniciativas que trabajan con jóvenes, perspectiva intercultural, de género y comunitaria, que además fomentan el sentido de pertenencia: EPI, Fútbol inclusivo, Menas, CaixaProinfancia, Incluye-T.</p>   | <p>En número de iniciativas con este enfoque ha crecido en la entidad durante 2019.</p>   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   | género y los liderazgos interculturales.  |   |  |
| <p><b>OE 6: Desarrollar acciones de formación y sensibilización dirigidos al conjunto de la población y a los recursos técnicos y profesionales de las administraciones públicas, del tercer Sector, empresariado y del tejido asociativo sobre temas vinculados al desarrollo de la gestión de la diversidad desde una perspectiva intercultural y de género</b></p> | <p>Se impartirán al menos 2 talleres y de sensibilización dirigidos a profesionales de diversos ámbitos y a la población en general</p> | <p>En 2019 hemos realizado 27 acciones de formación y sensibilización que han trabajado , la perspectiva de género, la Gestión de la Diversidad y la perspectiva intercultural:<br/> 7 desayunos con empresas para divulgar la gestión de la diversidad en Madrid, Murcia y Valencia.<br/> 3 jornadas de reconocimientos de BBPP en materia de gestión de la diversidad.<br/> 5 formaciones a empresas en materia de gestión de la diversidad.<br/> 4 formaciones a profesionales en el marco de la operación ADELANTE.<br/> 1 Formación en materia de planes de igualdad en Canarias para Cruz Roja.<br/> 1 Formación en materia de Igualdad y prevención de violencia en ciclo formativo de integración social en Madrid.<br/> Formación en mediación intercultural desde la perspectiva de género en colaboración con la Universidad de Almería.<br/> FormaT, implicaT, formando especializando y capacitando equipos (3 internas y 3 externas para profesionales varios))<br/> Además, se ha realizado más de 11 diferentes actividades con medios de comunicación (un encuentro con medios de comunicación en el día del refugiado/a en Murcia, participación directa en espacios para el Tercer Sector en radio como ROM radio, Alzira radio, Canal Sur: solidarios, varias</p> | <p>Hemos realizado un 5% más que en 2018</p> |

columnas de opinión en el periódico La verdad, programa de radio La Tostada, y otras radios COPE...

### RETO ESTRATÉGICO 4

**Impulsar los principios de innovación que promuevan la inclusión de la ciudadanía más vulnerable y en especial de la población Inmigrante.**

| Objetivos específicos  | Actuaciones planificadas para el 2019.   | Actuaciones desarrolladas en 2019  | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones   |
|--|--|--|--|
| <p><b>OE 1: Diseñar una estrategia operativa que impulse social y tecnológicamente en la organización a la vez que la transformación digital</b></p> | <p>Diseño, desarrollo, experimentación, validación y generalización de las nuevas aplicaciones de gestión identificadas y priorizadas</p> <p>Evaluación del desarrollo de la estrategia de innovación y de las nuevas tecnologías</p> <p>Revisión, actualización y mejora de nuestra intranet.</p> <p>Gestión de nuestras bases de datos (big data) para realización de análisis de nuestros beneficiarios, de los indicadores de impacto, indicadores de resultados, socios, colaboradores, voluntariado, profesionales, proveedores, empresas, donantes, financiadores, como base para la toma de decisiones estratégicas.</p> | <p>Durante 2019 se han identificado necesidades de cambio urgentes de las herramientas de gestión administrativa, y se han hecho propuestas al respecto que se identifican a continuación:</p> <p>Se ha propuesto un sistema de digitalización de documentos vinculados a administración.</p> <p>Se han mejorado las herramientas de generación de listados justificativos e implementados nuevos modelos.</p> <p>Se ha desarrollado e implementado una herramienta para la proyección presupuestaria de costes de personal.</p> <p>Se ha implementado un sistema interno de comunicación de incidencias (Tickets en intranet)</p> <p>Se ha implementado un sistema de interno de noticias.</p> <p>Se han implementado diversas mejoras en la Intranet de gestión de personas beneficiarias.</p> <p>Se está implementando nuevo sistema de seguimiento de actuaciones sobre entidades.</p> <p>Se han desarrollado procesos y herramientas de autogestión de proyectos, perfiles profesionales,</p> | <p>En 2019 hemos conseguido un cambio importante en el desarrollo tecnológico de la entidad.</p> <p>Con la nueva estructura de Fundación Cepaim se ha incluido la “Innovación” en la Subdirección general de áreas de intervención, desarrollo metodológico, innovación e investigación social, con esta nueva estructura aseguramos la incorporación de esta en todos los ámbitos de la toda la entidad</p> |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   |   | <p>actuaciones, ayudas económicas y personal vinculado.</p> <p>Se está implementando un cambio de infraestructura informática y conectividad a internet de carácter general a VPN</p> <p>Se ha implementado un sistema interno de comunicación de incidencias (los Ticket).</p> <p>Se ha implementado un sistema de interno de noticias.</p> <p>Se han implementado diversas mejoras en la Intranet de gestión de personas beneficiarias.</p> <p>Se está implementando nuevo sistema de seguimiento de actuaciones sobre entidades.</p> <p>Se han desarrollado procesos y herramientas de autogestión de proyectos, perfiles profesionales, actuaciones, ayudas económicas y personal vinculado</p> <p>Desde el grupo de trabajo de innovación y administración se está trabajando en la normalización de proyectos y actuaciones que permitan su integración y explotación con carácter global posterior.</p> |  |
| <p><b>OE 2: Impulsar la participación de la FC en la planificación y desarrollo del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica de Innovación, impulsando junto a la necesaria innovación tecnológica</b></p> | <p>Firma de convenios con los institutos de fomento de las CCAA</p> <p>Identificación de las convocatorias de innovación social y tecnológica para el abordaje de los retos sociales y la mejora tecnológica en las organizaciones sociales.</p> <p>Presentación de proyectos a las convocatorias detectadas.</p> | <p>En 2019, Se han iniciado los contactos con los institutos de fomento por parte de las coordinaciones autonómicas.</p> <p>Se identifican todas las convocatorias que han salido en 2019 y estudiado su viabilidad para presentar proyectos.</p> <p>Respecto a los proyectos aprobados en 2019, EQUIX y NEO, se han presentación los resultados y datos de impacto en Murcia y Sevilla en Mayo de 2019 y también el 23 de octubre de</p>  | <p>No hemos tenido resultados muy satisfactorios en este objetivo en 2019.</p> |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
|   |  | 2019 en Madrid.  |  |
| <b>OE 3: Recopilar experiencias y buenas prácticas desarrolladas por Cepaim en el marco de la innovación social y tecnológica.</b>  | Encuentro estatal sobre innovación social y tecnológica en el tercer sector de acción social.  | Se han detectado las 5 Buenas prácticas en 2018 y 3 en 2019. Desde el Dpto se han transferido a la Dirección Adjunta de comunicación, para su comunicación en el boletín “ <i>Cepaim al día</i> ”.   | A nivel interno hay mucha implicación en los territorios en el desarrollo de buenas prácticas; con el Boletín Cepaim al Día queremos incorporar en la entidad la difusión de estas a todo el personal. |
| <b>OE 4: Poner en valor las buenas prácticas desarrolladas por la Fundación Cepaim en los equipos y en todos los estratos del organigrama de la entidad, incorporando la cultura de innovación.</b>   | Participación en los encuentros de ESADE, POAS, EAPN y Asociación Española de Fundaciones sobre innovación social y estrategia digital en el tercer sector.<br>Participación en grupo de trabajo de inclusión social de EAPN | En 2019 se ha incrementado nuestro marco relacional y hemos participado en todos los encuentros planificados. Estamos en el grupo de trabajo de la Red de Inclusión y se ha trabajado con la POAS.   |  |
| <b>OE 5: Conseguir que las personas implicadas en la Fundación Cepaim accedan a una formación significativa en materia de innovación social y tecnológica, a la vez que en estrategias digitales.</b> | Dos cursos de formación en innovación.<br>Evaluación y actualización del temario de formación.   | No se han realizado los cursos de innovación social planteados, pero si los se han impartido las formaciones tecnológicas a áreas y administración.<br>Se ha realizado la técnica de cascadeo para que desde todos los niveles de la estructura y todo el personal contratado pudiera indicar aquellas formaciones en las que están interesados/as.<br><br>Para 2020 tendremos el nuevo plan Bienal de formación con las aportaciones de toda la estructura y el personal. | Con el nuevo plan Bienal de 2020-2021 la participación será más alta que en 2019   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p><b>OE 7: Establecer alianzas estratégicas con otros actores sociales que impulsen la innovación social y tecnológica, tales como (Universidades, empresas, economía social, centros tecnológicos, institutos de innovación social, etc).</b></p>        | <p>Establecimiento de contactos y realización de visitas a las entidades e instituciones identificadas<br/>         Visitas a las entidades contactadas con experiencia en innovación.<br/>         Reuniones de trabajo e intercambios de buenas prácticas. Desarrollo de iniciativas de partenariado y en alianza estratégica en materia de innovación con estas entidades.<br/>         Desarrollo de actuaciones de visibilidad, tanto interna como externa, de las iniciativas del partenariado establecido</p> | <p>En Murcia, con la UMU y la UPCT: línea de colaboración y coordinación sistematizada y que ha ido creciendo. Con la UCAM, se mantiene una línea estrecha y no sistematizada de coordinación y colaboración. 2) Con UCOMUR, existe una línea estrecha de coordinación y colaboración<br/>         Se firman tres convenios con empresas en clave de economía social<br/>         A través de Cepaim Contigo, premios de Innovación, BBPP, y de Gestión de la Diversidad, memorias de la Fundación</p>   | <p>Es necesario impulsar este objetivo en 2020; con el nuevo procedimiento de convenios y el nuevo registro de entidades tenemos un mayor seguimiento a todos los contactos ya alianzas realizadas en todo el territorio.</p>   |
| <p><b>OE 8: Vincular acciones del reto estratégico 1 con las del Reto estratégico 2, de forma que las actuaciones en innovación social y tecnológica permitan a Cepaim la ampliación de la base social y la consecución de recursos no finalistas.</b></p> | <p>Vinculación del desarrollo de herramientas digitales en la organización con el incremento de nuestra base social y la sostenibilidad de la entidad.<br/>         Oferta de formaciones a otras organizaciones en innovación social y tecnológica...<br/>         Mejora de los sistemas.<br/>         Campaña de sensibilización</p>  | <p>A finales de 2019 saldrá la nueva web de la entidad, más dinámico y transparente la gestión de socios/as colaboradores, voluntariado y proveedores<br/>         Se han realizado actividades de sensibilización y Exposiciones para la sensibilización:<br/>         Yo Soy Refugio<br/>         Chicas nuevas 24 horas<br/>         Soy 365<br/>         La fragilidad de Habitar.<br/>         La última campaña es el <i>Desactiva</i>.<br/>         Desde el boletín estreno "<i>Cepaim Contigo</i>" se da difusión de la celebración de estas exposiciones</p> | <p>Este año con el lanzamiento de tres boletines: Cepaim al Día, Cepaim Contigo y el boletín jurídico estamos mejorando nuestra comunicación con nuestros grupos de interés.<br/>         En 2020 hemos planificado la presentación de los datos de impacto de la entidad en cada comunidad autónoma con el objetivo de comunicar mejor que hacemos y como lo hacemos ala sociedad.</p> |



## RETO ESTRATÉGICO 5

### Potenciar la cohesión interna de los equipos, su fortalecimiento, su sentido de pertenencia y su identificación con la Misión, Visión, Valores de la Fundación

| Objetivos específicos  | Actuaciones planificadas para el 2019.   | Actuaciones desarrolladas en 2019   | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones   |
|--|--|---|--|
| <p><b>OE 1: Dotar de más contenido al Dpto. de personal y reforzar su estructura.</b></p>  | <p>Seguimiento de su aplicación.<br/>           2. Evaluación de la aplicación y pertinencia de tales criterios<br/>           3. Aplicación de la guía en los centros.<br/>           Seguimiento de la aplicación de los Planes de Diversidad, de Igualdad y Protocolo de acoso.<br/>           5. Seguimiento de su aplicación.</p> | <p>Se ha reforzado el Departamento de personal como una Subdirección de Personal, Formación, Voluntariado y Responsabilidad Interna. Desde diciembre hemos incorporado a una persona para gestionar la PRL a nivel interno. Contenidos que están trabajando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de acogida y procedimiento de voluntariado</li> <li>- Plan de acogida del personal laboral en coordinación con el departamento de formación.</li> <li>- Negociación II convenio Colectivo.</li> <li>- Gestión de la formación interna de todo el personal desde el departamento de formación.</li> <li>- Nuevo procedimiento para la selección del personal</li> </ul> | <p>Plan de acogida y procedimiento de voluntariado.<br/>           Plan de acogida del personal laboral en coordinación con el departamento de formación.<br/>           Nuevo procedimiento para la selección del personal.</p> |
| <p><b>OE 2: Diseñar pautas de liderazgo y de trabajo en equipo encaminados a cuidar las relaciones y a las personas, y generar equipos de trabajo cohesionados, integrales y sistémicos.</b></p> | <p>1. Realización de al menos una formación de estilos de liderazgos positivos, coaching, etc<br/>           2. Recoger los casos de nuevas buenas prácticas generadas.</p>  | <p>Realizada una formación Mindfulness a las coordinaciones de áreas y coordinaciones autonómicas en el mes de julio en el Escorial. Las buenas prácticas se envían a <i>Cepaim al Día</i> para informar a toda la plantilla.</p>   | <p>Con el manual de centros en todos los territorios se están impulsando formaciones internas de cuidado, trabajo en equipo e iniciativas para mejorar la cohesión grupal.</p>   |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <p><b>OE 3: Reformular y ajustar a la realidad de los territorios los Planes de Formación de Cepaim</b></p> | <p>Diseño y realización de cursos adaptados a las necesidades de los equipos, aprovechando los recursos propios.</p>  | <p>Se ha realizado un proceso de “<i>cascadeo</i>” en toda la organización para preguntar sobre las temáticas necesarias en formación. Finalizado el proceso de recogida de información se elabora el Plan de Bienal de formación 2020-2021</p> | <p>Participación de toda la organización en el nuevo Plan de Bienal de Formación.</p> |
| <p><b>OE 4: Promover la implicación de los equipos en procesos clave de la organización.</b></p>            | <p>Planificación y desarrollo en los centros territoriales de espacios dedicados a la reflexión sobre la práctica, análisis de casos, formación interna, actividades de cohesión de equipo, etc.</p> <p>Incentivación de la participación de los equipos de los centros en el diseño y realización de actividades formativas auto gestionadas</p> | <p>Hemos conseguido que el diseño de los planes de centro se realice en reuniones específicas con los equipos territoriales.</p>  | <p>Implicación alta de los equipos</p>  |

## RETO ESTRATÉGICO 6

**Impulsar nuestro papel de incidencia política y de transformación social reforzando la interlocución, cooperación y alianzas con los diferentes actores sociales: administraciones públicas, Tercer Sector de Acción Social y Tejido Asociativo ciudadano, empresas y organizaciones empresariales**

| Objetivos específicos   | Actuaciones planificadas para el 2019.   | Actuaciones desarrolladas en 2019   | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones                           |
|---|--|---|--|
| <p><b>OE : Establecer alianzas estratégicas con otros actores del Tercer Sector de Acción Social para generar impacto en las políticas de acción social</b></p> | <p>Seguir trabajando en redes y plataformas.<br/>           Informar periódicamente en las reuniones de equipo de las comunicaciones internas sobre el trabajo más relevante de los espacios donde participamos.<br/>           Realizar proyectos en común con otras entidades.</p> | <p>Durante 2019 se ha seguido trabajando con otros actores de del Tercer Sector.<br/>           Las coordinaciones autonómicas mantienen contacto frecuente con otros actores en sus CCAA.<br/>           Se ha realizado incidencia desde la EAPN Comunidad Valenciana donde actualmente ostentamos la Secretaría de la EAPN CV, la incidencia se ha hecho: temas de financiación del 3<sup>er</sup> Sector, Gestión de la Renta Valenciana de Inclusión Social, Gestión de Fondos Estructurales, Gestión de IRPF. En Extremadura, se ha participado en la elaboración de estrategias y toma de medidas para reforzar la red de EAPN y PTSEX, además se ostenta la presidencia de la red. En Castilla y León se participa en las mesas y foros de inmigración y empleo de la comunidad. Además Cepaim está dentro del grupo de trabajo de EAPN de empleo. Y a través de las asambleas de EAPN se trabaja la elaboración de estrategias conjuntas en la elaboración de políticas públicas. En Murcia a nivel municipal y autonómico, se ha presentado una propuesta de incidencia política en periodos electorales. Además se mantiene un nivel elevado</p> | <p>Las coordinaciones autonómicas han realizado un buen trabajo en este objetivo</p> |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  | <p>de interlocución política en las áreas más conectadas con nuestro objeto social. Además, se ostenta la Vicepresidencia de incidencia política en EAPN. En Andalucía se ha participado en los Foros provinciales de Inmigración en Almería y Huelva. Queda pendiente que se convoque en Sevilla. Hemos hecho propuestas sobre asentamientos y ex tutelados. Ídem en el Foro Autonómico</p>  |  |
| <p><b>OE 3: Generar conocimiento y opinión sobre las causas y consecuencias de la exclusión social, la gestión de la diversidad, la interculturalidad, la convivencia y cohesión social con el tejido asociativo ciudadano.</b></p> | <p>Realizar encuentros de formación/participación en los barrios donde trabajamos sobre gestión de la diversidad, interculturalidad, convivencia y cohesión social.<br/>Firmar convenios con las Universidades para colaborar en estudios sobre el objeto de este tercer objetivo.</p> | <p>Se realizan desde los proyectos enmarcados dentro del área de igualdad y gestión de la diversidad, del área de vivienda, y desde el área de Interculturalidad y desarrollo comunitario<br/>Estamos en proceso de firma con la Universidad de Valladolid, ya que este año hemos realizado varias jornadas de sensibilización en la Universidad de Valladolid.<br/>El convenio con la Universidad de Murcia está propiciando numerosas colaboraciones: ODS, Prácticas, Impartición de seminarios, jornadas.<br/>El Convenio con la Universidad Politécnica de Cartagena es uno de los protagonistas principales en el proceso comunitario en Cartagena.<br/>Si bien tenemos un convenio para la ejecución de prácticas de estudiantes con UNIZAR, tenemos que dar un paso más a ella y establecer líneas de investigación tanto con la universidad pública como la Universidad privada San Jorge.<br/>Han salido varios artículos de opinión en los medios, vinculado al objetivo 7 hemos conseguido generar conocimiento.</p> |  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p><b>OE 4: Realizar un trabajo con empresas y organizaciones empresariales desde una perspectiva holística e integral donde prime la colaboración mutua.</b></p> | <p>Informar a todo el equipo técnico de los centros de nuestro trabajo con empresas.<br/>Mantener e ampliar el directorio de empresas de ámbito autonómico.<br/>Visitar empresas y ofrecerle la posibilidad de que su personal realice un voluntariado en nuestra entidad.<br/>Realizar eventos para la captación de socios.<br/>Trabajar con empresas proyectos que consideremos de interés mutuo.</p> | <p>El inventario de empresas está identificado en el nuevo módulo de empresas dentro de intranet, identificando tanto la empresa, como la persona de contacto y el trabajo realizado con la misma. Falta por terminar el volcado de toda la información a intranet. Hay que continuar identificando y definiendo espacios de colaboración<br/>Desde los centros territoriales se han realizado 9 actividades para la obtención de fondos propios, personas socias colaboradoras, además de incentivar el voluntariado corporativo.</p> |  |
|---|---|--|--|

## RETO ESTRATÉGICO 7

### Incorporar la dimensión internacional y europea en nuestros ámbitos de actuación

| Objetivos específicos  | Actuaciones planificadas para el 2019.  | Actuaciones desarrolladas en 2019   | Nivel de participación en el desarrollo de las actuaciones  |
|--|---|---|---|
| <p><b>OE 1: Reforzar nuestro ámbito de cooperación y codesarrollo con Senegal y Marruecos, y abrir vías de trabajo con América Latina.</b></p> | <p>Consolidación y reforzamiento de nuestro centro territorial en Senegal.<br/>Ampliación de nuestra red de contactos y relaciones en Senegal.<br/>Identificación de las empresas españolas ubicadas en Senegal a través de los Institutos de Fomento en cada Comunidad Autónoma y establecimiento de marcos de colaboración.</p> | <p>Se ha logrado consolidar nuestro centro de Senegal<br/>Se ha ampliado nuestra red de contactos y relaciones en Senegal<br/>Durante los últimos tres años, en Murcia hemos mantenido la financiación en ambos ayuntamientos. La financiación se concreta en:<br/>a) Cartagena: Línea de Cooperación al Desarrollo (Senegal). B) Murcia: línea de educación para el desarrollo -Sensibilización sobre ODS y Agenda 2030-. C) CARM: c.1) Línea de Educación-Sensibilización sobre ODS</p> | <p>Como objetivo de cara a 2020 tenemos que reforzar el centro de Senegal.<br/><br/>Con América latina no hemos abierto vías de trabajo, pero si hemos presentado un proyecto en cabo Verde que esta la espera de resolución.</p> |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
|  |  | y Agenda 2030 -se desarrolla en Cartagena vinculada a los proyectos comunitarios-. c.2) Línea de Cooperación: financiación de proyecto en Senegal.   |   |
| <b>OE 2: Vincular a la Fundación Cepaim con las plataformas y foros internacionales y europeos vinculados con los derechos humanos, la lucha contra el racismo y las políticas de integración de las personas migrantes y refugiadas</b> | <p>Difusión anual a nivel interno y externo de los informes de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, ECRI, del Consejo Europeo, y de los informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE (FRA).</p> <p>Divulgar los trabajos del Foro Europeo de Inmigración entre los centros territoriales y en la página web de Cepaim Participación como invitado en el Foro Europeo de Inmigración.</p> <p>Establecer relaciones estables y significativas con Social Economy Europa.</p> <p>Participación en, al menos, tres jornadas y eventos organizados por la Comisión Europea, el Parlamento Europeo u organismos internacionales vinculados con los derechos humanos</p> | <p>Se realiza a través de la revista <i>Jurídica XDS</i> de carácter bimensual, se comparte en redes sociales, web cepaim, ...</p> <p>Está previsto una reunión en el último trimestre con el Director de Social Economy y Director De Cepaim en Bruselas</p> <p>Hemos ido al Foro Europeo de Inmigraciones, High Level Political debate sobre migración y desarrollo en Nueva York, a la conferencia internacional sobre APATRIDIA E INCLUSIÓN celebrado en La Haya, hemos sido invitados como ponentes a los actos para la celebración del día mundial del refugiado organizado por ACNUR y ECRE en Turín, hemos participado como ponentes en una jornada organizada por EMN y el gobierno irlandés celebrada en Dublín. Participación en jornada organizado por el Consejo Económico de UE sobre la implementación del Pacto Mundial de Migraciones en la EU, participación en el encuentro mundial de Acnur con ONGS celebrado en Ginebra.</p> | Un alto nivel de resultados y participación |
| <b>OE 3: Establecer un marco de relaciones vinculación con las asociaciones europeas de fundaciones.</b>   | Acceder a los informes del Centro Europeo de Fundaciones y la Red Europea de Fundaciones y Donantes  | Descartado este objetivo por inviabilidad económica  |   |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p><b>OE 4: Establecer un marco de relaciones y vinculación con instituciones estratégicas del ámbito europeo.</b></p>                               | <p>Mantener contacto estable con Parlamentarios Europeos que puedan ser estratégicos en relación con la actividad social de la fundación.</p>   | <p>Se hizo una primera aproximación al final de la legislatura para la incidencia política en la aprobación del informe de la comisión LIBE sobre el futuro fondeo europeo de asilo, integración y migraciones FAMI. Ahora con el nuevo parlamento se iniciarán las gestiones en el marco de la visita de la Dirección General a Bruselas en el último trimestre de 2019 aprovechando la visita a la Social Economy.</p>   |  |
| <p><b>OE 5: Establecer un espacio de trabajo transnacional como escenario para el desarrollo de proyectos de ámbito europeo e internacional.</b></p> | <p>Identificar, al menos, seis posibles partners que sean adecuados para el desarrollo de la estrategia de Cepaim en sus diferentes áreas de intervención.<br/>         Establecer, al menos, dos relaciones de partenariado estable.<br/>         Iniciar, al menos, dos proyectos nuevos en régimen de partenariado</p> | <p>Actualmente ya se ha desarrollado actividades conjuntas con las Redes de ONG europeas ECRE, PICUM, ENS, IDC. Se han mantenido reuniones para posibles presentación de proyectos con el consejo Holandés de refugiados, con la red EPI, con el Consejo Portugués de refugiados, con el consejo Griego de refugiados y con el consejo noruego de refugiados con los que se mantiene fluidas relaciones<br/>         Con ECRE y PICUM en el año 2019 se ha celebrado un evento sobre el futuro de los fondos europeos en Madrid y se ha realizado otro en Valencia en Octubre sobre alternativas a la Detención.<br/>         En el 2019 se ha celebrado con ENS un evento en Madrid de relación y contacto con las comunidades apátridas residentes en España llamado #HEARITFROMUS.<br/>         Se trabajó la presentación de un proyecto con IDC sobre alternativas a la detención a financiar por EPIM, que finalmente no pudo llevarse a</p> |  |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | cabo y se ha pospuesto para la próxima convocatoria   |  |
| <p><b>OE 6: Realizar un seguimiento a la Estrategia Europea 2020 y a la Agenda 2030, acceder a la legislación europea vinculada con nuestros ámbitos de intervención e iniciar un proceso de difusión de la misma en el organigrama de Cepaim.</b></p> | <p>Acceder a los informes anuales de Seguimiento de la Estrategia 2020 y de la Agenda 2030.</p> <p>Conseguir divulgar entre los centros y áreas los informes de seguimiento realizados desde EAPN Europa, la Coordinadora de ONGD, y el Comité de las Regiones Identificación y tener acceso a directivas comunitarias relevantes para el desarrollo de la estrategia de la Fundación Cepaim en sus diferentes áreas.</p> <p>Lograr que las áreas y los centros territoriales de Cepaim accedan a informes y resúmenes de legislación europea, e incorporen estos datos en los equipos</p> | <p>Se realiza a través del departamento de Alianzas Incidencia e Internacional</p> <p>El seguimiento a la legislación, informes y jurisprudencia se hacen llegar a los equipos a través de la revista <i>jurídica XDS</i></p> |  |