



ÍNDICE

CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES

- C.1.1. CARTA DEL PATRONATO Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL
- C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN
 - C.1.2.1. NUESTRA HISTORIA
 - C.1.2.2. ACTUALIDAD
- C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD
- C.1.4. GOBIERNO DE LA FUNDACIÓN
 - C.1.4.1. PATRONATO
 - C.1.4.2. ORGANIGRAMA
 - C.1.4.3. ORGANIGRAMA EN ARAGÓN
- C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS
- C.1.6. ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD
- C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC

CRITERIO 2. PERSONAS PARTICIPANTES

- C.2.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES
- C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS SERVICIOS
- C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO

CRITERIO 3. PERSONAS TRABAJADORAS

- C.3.1. SATISFACCIÓN PERSONAS TRABAJADORAS
- C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN
- C.3.3. CONCILIACIÓN
- C.3.4. FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD
- C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD
- C.3.6. VOLUNTARIADO

CRITERIO 4. PROVEEDORES

- C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES
- C.4.2. EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

CRITERIO 5. SOCIAL

- C.5.1. IMPACTO SOCIAL
- C.5.2. ALIENACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA
- C.5.3. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO
- C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN
- C.5.5. RECONOCIMIENTOS

CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL

CRITERIO 7. ALIANZAS

CRITERIO 1

CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES

C.1.1. CARTA DEL PATRONATO Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Como cada año, cuando elaboramos nuestra memoria de Responsabilidad Social, es importante dedicar un tiempo a “echar la vista atrás” para poder entender un poco mejor todo el contexto de los resultados que presentamos en este documento. Se trata de un ejercicio que incluye la revisión de algunos acontecimientos importantes que influyen en las actuaciones, en los datos, en los procesos y en los impactos que conseguimos desde la Fundación Cepaim. El análisis de estos acontecimientos clave nos ayuda a comprender el contexto social, político y cultural en el que desarrollamos nuestros proyectos y este año nos gustaría poder compartirlos con todas las personas que lean nuestra memoria de Responsabilidad Social.

A nivel social, a finales del 2023, ACNUR cifró en 117,3 millones el total de personas desplazadas de forma forzosa en todo el mundo debido a conflictos, persecuciones, casos de violencia, violaciones de los Derechos Humanos y otros acontecimientos que alteraron el orden público. Estos datos van en aumento y durante los últimos años estamos trabajando en programas y proyectos que nos ayuden a comprender mejor las causas de las migraciones voluntarias e involuntarias. Por ejemplo, a finales del 2023, publicamos la primera edición de nuestro Estudio sobre las Migraciones y la Convivencia Intercultural en España (EMCIE) con el objetivo estratégico de contar con una línea de investigación que nos ayude a analizar diferentes temas de actualidad sobre los Derechos de las personas migrantes y refugiadas (Espacio XDS). El informe EMCIE también nos ayuda a desarrollar acciones de incidencia social y política, así como para seguir desarrollando propuestas de mejora para el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, manteniendo un foco especial en las políticas de integración de las personas migrantes y refugiadas en España.

Los conflictos políticos y las guerras siguen siendo una de las principales causas por las que las personas migran buscando una vida mejor para ellas y para sus familias. En 2023, vivimos múltiples conflictos por todo el mundo, uno de los que más nos influyó como entidad (Cepaim cuenta con una delegación internacional en Dakar y diferentes proyectos en todo el país) fue la disolución, por decreto del gobierno, del partido de la oposición en Senegal en agosto del 2023. Este hecho dio inicio a una

serie de protestas ciudadanas y se inició una etapa de inestabilidad política y social que conllevó un aumento de ciudadanos/as senegaleses que salieron del país.

Cuando reflexionamos sobre los conflictos armados como una de las principales causas de las migraciones forzosas, tenemos que hablar de dos guerras que en 2023 han tenido un alto impacto social y que han requerido un esfuerzo importante en el marco de nuestra acción social: este año alcanzamos la cifra de más de 200.000 ucranianas/os que llegaron a nuestro país huyendo de la guerra en Ucrania y el 7 de octubre del 2023, comenzó la guerra en Gaza que actualmente ya nos deja más de 35.000 palestinos/as muertas y más de 78.000 heridas. Como indicamos en todos nuestros manifiestos y comunicados oficiales asociados a los días internacionales y mundiales más significativos, condenamos enérgicamente todos los conflictos armados y hacemos un llamamiento al cumplimiento de los acuerdos internacionales para el restablecimiento de la paz y de la CONVIVENCIA. La violencia nunca debería justificarse, especialmente cuando se utiliza para asesinar a mujeres y niños inocentes.

En los últimos años, también asistimos a un aumento en todo el mundo de las migraciones por cuestiones climáticas y migraciones forzosas por desastres naturales. Por ejemplo, el 8 de septiembre del 2023 se produjo un terremoto en Marruecos que acabó con la vida de 2.946 personas y dejó heridas a 5.674 (1.404 de gravedad). En los próximos años, se espera un aumento de personas que migren por estas cuestiones y desde la Fundación Cepaim hemos iniciado una línea de análisis que nos ayudará a definir mejor tanto las causas como las consecuencias de estos fenómenos para así poder desarrollar propuestas de actuación para abordar estas realidades.

En España, el contexto político del 2023 estuvo marcado por varios procesos electorales (se celebraron elecciones autonómicas/municipales el 28 de mayo y elecciones generales el 23 de julio). Específicamente en el ámbito de las migraciones, el año político estuvo marcado por las negociaciones para la aprobación del Pacto Europeo de Migración y Asilo (PEMA) que finalizaron en el marco de la presidencia española durante el segundo semestre el año. Siendo conscientes de las dificultades que supone poder llegar a acuerdos y consensos en todas las negociaciones políticas, nuestra valoración del PEMA es que contiene luces y sombras. Actualmente estamos analizando los diferentes reglamentos que lo componen y estamos desarrollando propuestas de mejora para que la implementación del Pacto en España siga ensanchando los derechos de las personas migrantes y refugiadas. Esta cuestión es fundamental ya que algunas de las cuestiones que plantea el PEMA en términos de detención migratoria, retorno forzoso o procedimiento de screening en frontera pueden

suponer un retroceso importante en los derechos de las personas migrantes que vienen a nuestro país en busca de una vida mejor para ellas y para sus familias.

A nivel sociocultural, otro de los aspectos que analizamos y seguimos de cerca durante el año 2023 fue el aumento de los discursos de odio en nuestro país. Los delitos de odio aumentaron un 21% (siendo los delitos de odio por racismo y xenofobia los más numerosos, llegando a representar el 41,8% del total de delitos). Con el objetivo de aumentar el impacto de nuestra línea de sensibilización social, continuamos desarrollando nuestra campaña DESACTIVA y sumamos la campaña “Con los Derechos Humanos no hay medias tintas, protégelos”. Ambas actuaciones alcanzaron a cientos de miles de personas tanto en redes sociales como en diferentes ubicaciones públicas (con vallas publicitarias y publicidad exterior en “mupis” físicos y digitales en varias ciudades españolas).

Para finalizar, como cada año, nos gustaría agradecer todo el esfuerzo y todo el trabajo que desarrollan a diario las más de 1.300 profesionales de la Fundación Cepaim y las más de 600 personas voluntarias que nos ayudan para la construcción de una sociedad inclusiva, cohesionada, igualitaria e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables, en especial las migrantes. Sin vosotras, no podríamos conseguir ninguno de los datos cuantitativos o cualitativos que se recogen en esta memoria. Muchas gracias por vuestro compromiso con la CONVIVENCIA y la COHESIÓN SOCIAL.

Juan Antonio Miralles Ortega
Presidente de CONVIVE Fundación Cepaim

Juan Antonio Segura Lucas
Director General de CONVIVE Fundación Cepaim

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DENOMINACIÓN

CONVIVE FUNDACIÓN CEPAIM

CIF

G73600553

DOMICILIO SOCIAL

Calle Luisa Muñoz, nº 6, 28.019, Madrid

CENTROS TERRITORIALES

39 en España y 1 en Senegal

CENTROS EN ARAGÓN

BARBASTRO	Academia Cerbuna, 4, Local 3D 22300
TERUEL	Dolores Romero, 44-48, 44003
ZARAGOZA	Avda. de Madrid 7-9, local 7, 50004
	Avda. César Augusto 72, Entr. 50003

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

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

MEDIA ANUAL DE PERSONAS EMPLEADAS EN ARAGÓN (2022)

83 personas trabajadoras, de las cuales 61 son indefinidas y 22 temporales.

PERSONAS VOLUNTARIAS

43

PÁGINA WEB

cepaim.org/

CONTACTO EN ARAGÓN

Pilar Bernadó Marrero

Directora Autonómica

687 05 86 98

616 30 28 24

pilarbernado@cepaim.org

zaragoza@cepaim.org

C.1.2.1. NUESTRA HISTORIA

Desde 1994 trabajando por la convivencia y cohesión social

Cepaim se constituyó el 5 de mayo de 1994, como Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes, en un intento de articular una estructura en red entre organizaciones del tercer sector de acción social, especializadas en los procesos de integración de las personas inmigrantes y refugiadas que se conocieron años antes en el marco de la Red Europea Puzzle.

Con el objetivo de dar respuestas ante la necesidad de articular en España, una estructura estatal de coordinación entre actores diversos nace Cepaim. En este intento de aglutinar y coordinar a entidades del tercer sector de acción social, con la administración local, como la más cercana a la ciudadanía, y con el objetivo de trabajar en red y en alianza a nivel local, trabajamos para dotarnos de espacios de reflexión y análisis a nivel global sobre cómo hacíamos las cosas, revisando nuestras

metodologías de trabajo, analizando los logros y compartiendo dificultades y espacios de formación y de experimentación.

Los valores de Europa

En este proceso de constitución jugaron un papel fundamental las ideas fuerza que provenían desde Europa, a través de las iniciativas comunitarias de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

En la creación de Cepaim participaron la Federación Andalucía Acoge, la Asociación Columbares, Aprosers, Apip, Anafe, CEFA- Universidad Obrera en Bélgica y el Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramanet, contando como primer presidente con Pablo Jaquero Milán. A Pablo, al cual le sucedieron Josep Ricou y Reyes García de Castro. Ostentando la actual presidencia, la Asociación Almería Acoge, representada por Juan Miralles Ortega.

En este camino, algunas asociaciones se han ido integrando y otras siguieron su propio caminar, manteniendo siempre un marco de coordinación con Cepaim. La Federación Andalucía Acoge dio paso a Almería Acoge y a Sevilla Acoge, Columbares y APIP a Horuelo y Acisi y el Ayuntamiento de Santa Coloma de Gramanet dejó el consorcio ante la dificultad de articular la toma de decisiones, optando por un marco de trabajo en común en base a convenios de colaboración.

Cepaim con nombre propio

El consorcio Cepaim se transforma en fundación en 2008, en un intento de sus socios de impulsar un nuevo proceso de articulación de una entidad fuertemente consolidada a nivel estatal, con capacidad de abordar con más capacidad los múltiples factores que afectan a la sostenibilidad de las entidades del tercer sector de acción social. Una entidad de ámbito estatal con una fuerte implantación territorial a nivel local y con la capacidad de ganar profesionalidad, conservando los valores, los principios, el capital conocimiento y la base social de cada una de sus entidades socias.

En esta trayectoria hemos vivido grandes hitos que han marcado nuestra forma de trabajar, nuestras metodologías y nuestras estrategias de intervención, caminando desde una organización sectorial que solo trabajaba con personas inmigrantes y refugiadas a una de base territorial que lo hace con toda la ciudadanía, dando una dimensión comunitaria e integral a nuestras intervenciones, contando con una fuerte implantación local y una sólida capacidad de incidencia política, a nivel autonómico, estatal, europeo e internacional.

Hoy la centralidad de nuestro trabajo y las ideas fuerza que guían nuestras intervenciones son la interculturalidad, la convivencia y la igualdad.

C.1.2.2. ACTUALIDAD

CONVIVE Fundación Cepaim es hoy una organización no gubernamental sin ánimo de lucro con ámbito estatal e internacional integrada en la Red Española de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión y en la Plataforma del Tercer Sector de Acción Social. Asesora las políticas sociales y de integración de las personas inmigrantes a través de su participación, entre otros, en el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica y en el Foro para la integración social de las personas inmigrantes. Cepaim es una iniciativa social que persigue aproximar, poner en relación a personas, entidades, culturas, ideas e iniciativas diversas, relacionadas con el gran reto del siglo XXI, la adecuada gestión de la diversidad cultural presente en nuestros barrios, en nuestros centros educativos y en nuestras empresas, favoreciendo la integración, la convivencia y la cohesión social.

Cepaim sitúa su mirada y sus intervenciones en los territorios, como espacio local en el que todos los ciudadanos y ciudadanas construimos nuestra identidad y nuestro sentido de pertenencia. En donde nos enfrentamos, nos toleramos, coexistimos o construimos la verdadera convivencia intercultural por la que Cepaim lucha y trabaja en los barrios de nuestras ciudades, en acciones de acogida humanitaria, acogida e integración de personas refugiadas, de vivienda, impulsando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo a las víctimas de discriminación, gestionando la diversidad en las empresas, en las escuelas y en los barrios, apostando por la convivencia entre los diferentes, frente a la hostilidad, el racismo y la xenofobia; trabajando con las familias y los menores en situación de pobreza y exclusión social, apoyando a los emprendedores e impulsando la cultura emprendedora, la formación y el empleo, apostando por el desarrollo rural y el codesarrollo con los países de origen de las personas inmigrantes.

Nuestros centros en Aragón

Contamos ya con un extenso recorrido en esta Comunidad Autónoma.

En 2006 inauguramos nuestro centro en Teruel.

Posteriormente llegamos a Zaragoza en 2015.

En 2020, en plena pandemia, abrimos nuestro centro en Barbastro, respondiendo así a la petición del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de dar acogida a personas solicitantes de asilo y refugio en esos tiempos tan difíciles.

En Aragón trabajamos los siguientes proyectos.

ÁREA DE		
PROYECTO	INTERVENCIÓN	CENTRO
Protección Internacional	Acogida y Protección Internacional	Barbastro Teruel Zaragoza
Retorno voluntario y productivo		Barbastro Teruel Zaragoza
Atención Humanitaria		Teruel
Mujer Rural Avanza Enredadas Raíces Abriendo Caminos Haz Click por la Igualdad	Desarrollo Rural y Reto Demográfico	Teruel Zaragoza
ACTÚA	Empleo y Formación	Barbastro Teruel Zaragoza
Programa RED	Igualdad, No Discriminación e Interseccionalidad	Zaragoza
Iguales		Teruel
17 PLUS (Menores Extranjeros no acompañados)	Intervención con Jóvenes y Familias	Zaragoza

Mejora seguridad alimentaria	Cooperación al Desarrollo y Codesarrollo	Teruel Toubacouta (Senegal)
NO ADSCRITAS (personas que sin pertenecer a ninguno de nuestros programas reciben algún tipo de asesoramiento u orientación		Barbastro Teruel Zaragoza

C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD

MISIÓN

La Misión refleja la razón de ser fundamental que justifica la existencia de nuestra organización. *"Promover una sociedad inclusiva, cohesionada, igualitaria e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables, especialmente las migrantes"*

VISIÓN

La Visión de Cepaim proyecta cómo vemos nuestra organización en el horizonte de 2025. *"Fundación Cepaim es una organización independiente, cohesionada y sostenible que da respuestas a dinámicas sociales relacionadas con el hecho migratorio y con los procesos de exclusión social, desde una perspectiva comunitaria".*

VALORES

Los Valores de Fundación Cepaim definen nuestro marco ético de referencia y las convicciones profundas que nos identifican.

Interculturalidad Igualdad de Solidaridad Justicia social
género

Compromiso social Igualdad de trato y no discriminación Gestión de la diversidad Sostenibilidad ambiental

Participación social Transformación social Innovación social Integralidad en las actuaciones

Defensa y extensión de los Derechos Humanos Empoderamiento Transparencia y coherencia en la gestión Cohesión e inclusión social

Interseccionalidad Alianzas

Calidad y calidez

12

CÓDIGO ÉTICO

Nuestro Código Ético fue revisado el 21 de diciembre de 2021 y está disponible en nuestra página Web en el apartado transparencia. [Enlace.](#)

PRINCIPIOS Y CRITERIOS QUE DEBERÁN REGIR LA RELACIÓN DE LA FUNDACIÓN CON EMPRESAS

El 21 de noviembre de 2019, nuestro Consejo de Dirección aprobó igualmente dichos principios y criterios, disponibles igualmente en nuestra página Web. [Enlace.](#)

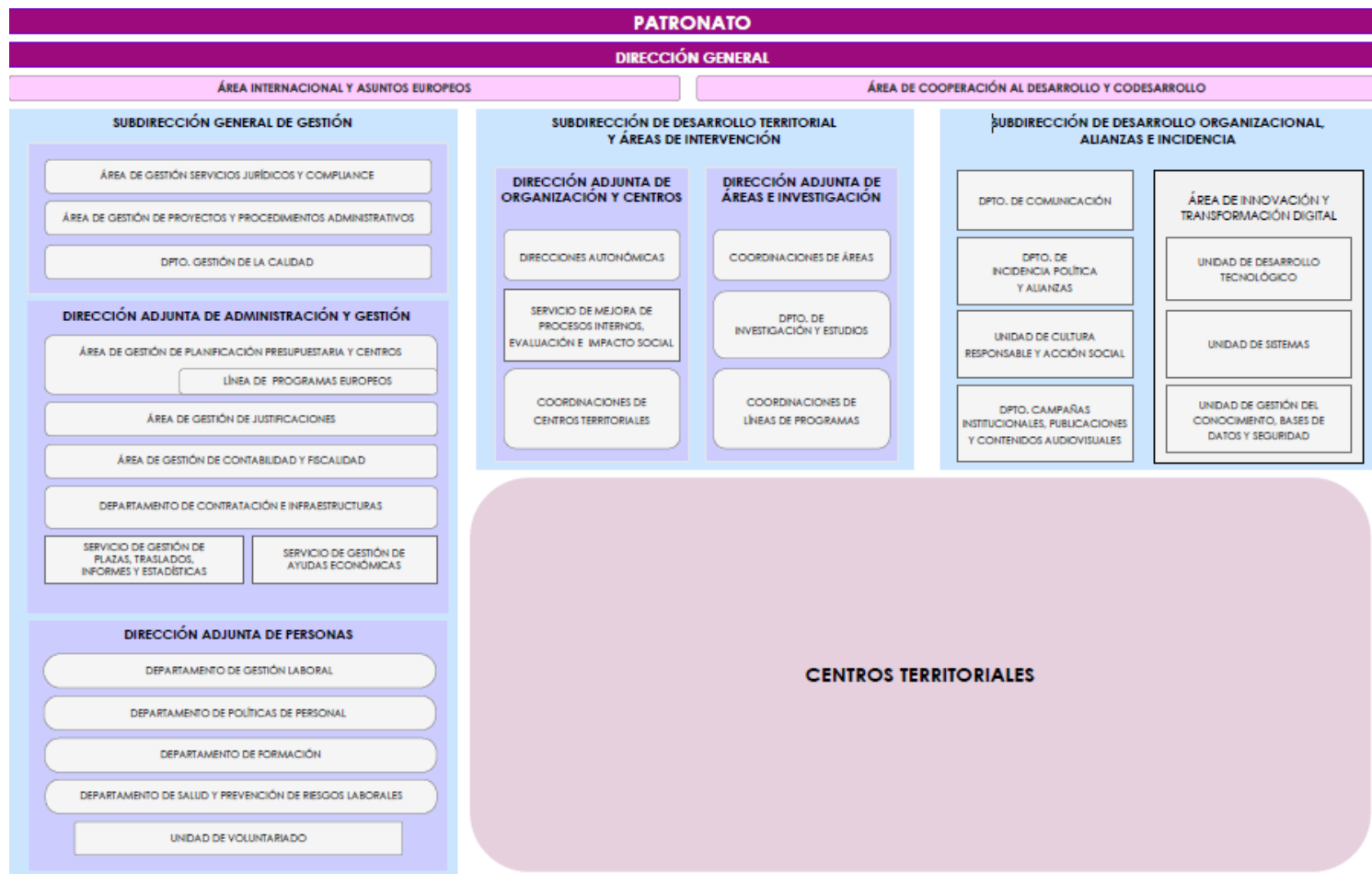
C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

C.1.4.1. PATRONATO

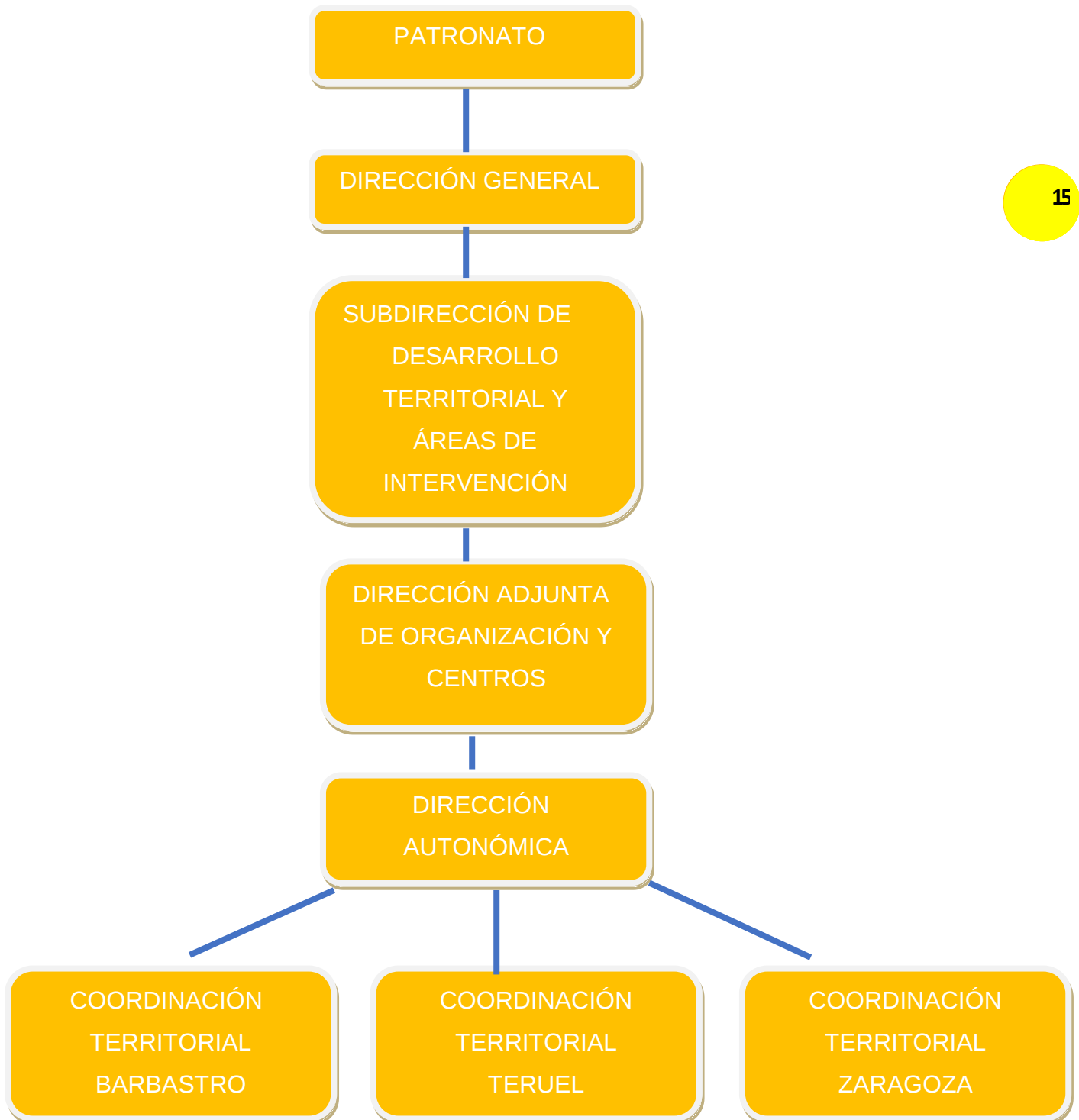
CARGO	NOMBRE	ENTIDAD
Presidente	Juan Miralles	Almería Acoge
Vicepresidenta	Javier Leunda	
Vocal	Pablo Leotti	ACISI
	Esmeralda Millas	Horuelo
	José Chamizo	Sevilla Acoge
Miembros	Juan Sebastián	
	Rosa Bada	
	Juan José Castillo	
	Ángeles Solanes	
	Rosalía Guntín	
	Raúl Martínez	
	Antonio García Nieto	
Secretaria (no patrona)	Marta Hernández	

Más información en este [enlace](#)

C.1.4.2. ORGANIGRAMA GENERAL



C.1.1.4.3. ORGANIGRAMA EN ARAGÓN



- ✚ Informe Anual del Plan de Igualdad 2023-2027.
- ✚ Plan de Formación Continua 2023.
- ✚ Informe de Auditoría externa 2023
- ✚ Certificación de Calidad ISO 9001:2015, N° de certificado ES144042 – 1 válido hasta el 22-05-2027.
- ✚ Sello RSA 2022/ 2023 / 2024
- ✚ Elaboración y aprobación del Plan Estratégico 2022-2025

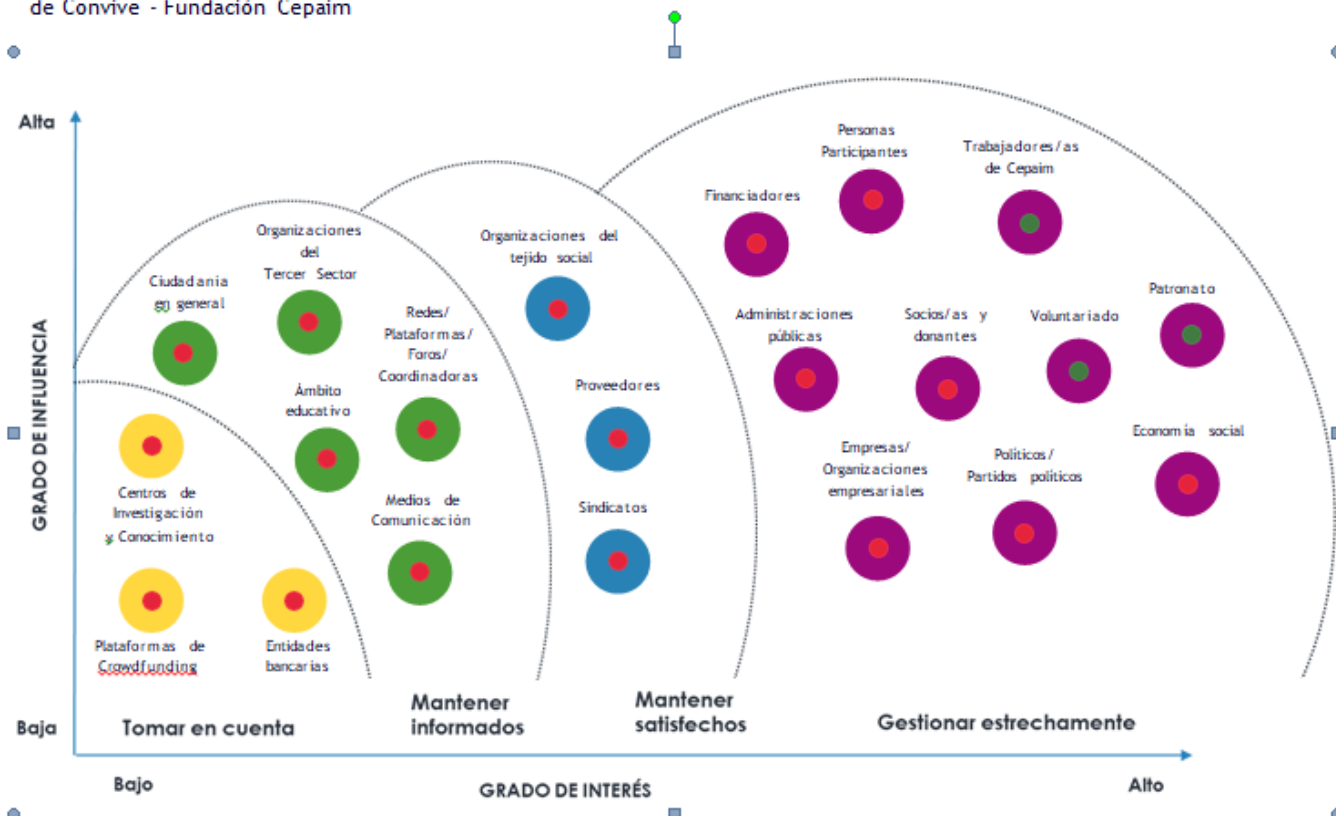
BUENAS PRÁCTICAS

-
- ✚ Estructura y miembros representantes de la fundación en los diferentes planes: comunicación, voluntariado, formación continua, calidad, prevención de seguridad y salud laboral e igualdad.
 - ✚ Sistema de Calidad ISO 9001:2015 en todos los servicios de la fundación.

C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS

MATRIZ DE MATERIALIDAD

Grupos de interés internos ● y externos ● de Convive - Fundación Cepaim



ACCIONES:

- Participación en las reuniones e informes de seguimiento anual del Plan de Igualdad 2023-2027.
- Reuniones del Comité de Empresa, plan de formación continua anual, igualdad, ...
- Nuevos representantes en comisiones y representantes en el órgano de gestión.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Participación de grupos de interés en el máximo órgano de gobierno de la entidad.

- ✚ Participación de grupos de interés en espacios de asesoramiento y mediación.
- ✚ Realización de encuestas de satisfacción a proveedores y personal voluntario.
- ✚ Encuestas de satisfacción personas participantes en todos los servicios

C.1.6. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD Y DATOS DE LA MEMORIA

La relación con nuestros Grupos de Interés está presente a lo largo de nuestro Plan Estratégico 2022/2025.

Identificar los temas más relevantes para ellos es la base para desarrollar nuestra estrategia de desarrollo sostenible. La matriz de materialidad nos permite encontrar los temas que más preocupan o interesan a nuestros grupos de interés, temas que la vez son relevantes para nuestra entidad. Gracias al análisis de materialidad, podemos establecer nuestras prioridades de actuación, asegurando además el cumplimiento de las expectativas respecto a la Fundación.

Así, y dentro de nuestro Plan Estratégico la atención a nuestros Grupos de Interés aparece en los siguientes Ejes vinculada las correspondientes metas.

Eje.1 Transformación social y defensa de derechos

Meta.1 Ampliar y mejorar nuestra estrategia y capacidad de incidencia política y social en temas y ámbitos de interés para la defensa de los derechos de la ciudadanía y la gobernanza de las políticas de integración de las personas migrantes y refugiadas.

Meta.2 Impulsar nuestra capacidad de trabajar en red con otros actores sociales presentes en los territorios.

Eje 2 Construcción de una sociedad intercultural, equitativa justa e inclusiva

Meta.4 Incidir sobre la discriminación, el racismo, la xenofobia y las desigualdades desde un enfoque comunitario, intercultural y de género.

Eje 3 Sostenibilidad y desarrollo organizacional

Meta 8 Mejorar la comunicación con nuestros grupos de interés internos y externos, ganando base social.

C.1.7. PLAN ESTRATÉGICO RSC/RSA

EJES DE ACTUACIÓN Y METAS ESTRATÉGICAS

E.1 Transformación social y defensa de derechos

- META 1.- Ampliar y mejorar nuestra estrategia y capacidad de incidencia política y social en temas y ámbitos de interés para la defensa de los derechos de la ciudadanía y la gobernanza de las políticas de integración de las personas migrantes y refugiadas.
- META 2.- Impulsar nuestra capacidad de trabajar en red con otros actores sociales presentes en los territorios.
- META 3.- Reforzar nuestras alianzas y participación en las estructuras internacionales, estatales y territoriales del Tercer Sector de Acción Social, de la economía social y solidaria, así como en órganos de carácter consultivo de las administraciones públicas.

EJE 2 Construcción de una sociedad intercultural, equitativa justa e inclusiva

- META 4.- Incidir sobre la discriminación, el racismo, la xenofobia y las desigualdades desde un enfoque comunitario, intercultural y de género.
- META 5.- Generar e impulsar oportunidades de participación para la ciudadanía, espacios de relación y comunicación como base de la convivencia intercultural.
- META 6.- Consolidar un modelo de intervención de base territorial con perspectiva comunitaria, intercultural y de género, propiciando un trabajo integral centrado en la ciudadanía que incida sobre las causas estructurales que generan la pobreza y la exclusión social, orientado a propiciar cambios estructurales en los territorios de incidencia.
- META 7.- Diseñar e implementar una estrategia de acción social propia basada en los principios de la innovación social.

EJE 3.- Sostenibilidad y Desarrollo Organizacional

- META 8.- Mejorar la comunicación con nuestros grupos de interés internos y externos, ganando así base social.
- META 9.- Potenciar la cohesión interna de los equipos de profesionales y voluntarios, su fortalecimiento, bienestar, su sentido de pertenencia y la

identificación con la Misión, Visión y Valores de la Fundación; identificando y reteniendo talento.

META 10.- Diversificar y asentar nuestras fuentes de financiación, mejorando los niveles de autofinanciación.

META 11.- Promover una cultura de gestión e intervención basada en criterios de compromiso ético, calidad, igualdad, diversidad, sostenibilidad ambiental, innovación, transparencia y buen gobierno; garantizando el cumplimiento normativo.

20

EJE 4.- Promover procesos de empoderamiento, participación y organización de la ciudadanía.

META 12.- Apoyar la acogida, la vivienda y la inclusión sociolaboral de las personas migrantes y refugiadas y otros grupos en situación de vulnerabilidad en los ámbitos rurales y urbanos.

META 13.- Reforzar los procesos de educación formal e informal como instrumento de empoderamiento y organización de la ciudadanía.

META 14.- Apoyar el desarrollo integral de los territorios de acogida y de origen de las personas migrantes y refugiadas.

ACCIONES

-  Sello RSA 2022 / 2023/2024
-  Obtención de certificación de Calidad ISO 9001.
-  Auditoría Externa Cuentas Anuales
-  Nuevas contrataciones en el área de relaciones internas y comunicación.
-  Nueva página Web
-  Plan de Formación Continua 2024.
-  Plan de PRL 2022.
-  “Manual de Calidad”, (última revisión 28/02/2022)
-  “Declaración de la Política de Calidad” de 28/02/2022

BUENAS PRÁCTICAS

-  Plan de Igualdad 2023-2027
-  Plan de Formación Continua Anual.
-  Encuentros con trabajadores y voluntarios.

CRITERIO 2. PERSONAS PARTICIPANTES

ANÁLISIS DE VULNERABILIDADES

En los centros territoriales de Aragón hemos atendido en 2023 a 1.646 personas (887 H / 759 M)

Personas atendidas en centros territoriales

centro	personas			uds.familiares
		hombres	mujeres	
Barbastro	151	86	65	79
Teruel	722	436	286	279
Zaragoza	773	365	408	318
Totales	1.646	887	759	676

21

Distribución de vulnerabilidades

	hom.	muj.	total
Mujeres en situación de violencia de género	0	44	44
Personas víctimas de discriminación por orientación sexual e identidad de género	7	2	9
Personas sin vivienda	6	4	10
Personas con vivienda insegura	6	5	11
Personas con vivienda inadecuada	6	8	14
Personas pertenecientes a una minoría étnica	9	4	13
Personas víctimas de discriminación por origen racial	8	8	16
Familias monomarentales/monoparentales con menores a cargo	8	61	69
Personas con discapacidad intelectual	3	0	3
Personas con discapacidad física	1	2	3

C.2.1 SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

Desde el departamento de calidad se elaboran y evalúan cuestionarios de satisfacción para nuestras personas participantes. Estos cuestionarios tienen formato online para realizar una más eficaz recopilación de datos. Este formulario se traduce en varios idiomas dado que trabajamos con personas de diferentes nacionalidades. Estos cuestionarios están personalizados para cada uno de los centros territoriales en función de los proyectos trabajados.

Respuestas: 469

22

% VALORACIÓN SATISFACCIÓN PARTICIPANTES (ARAGÓN 2023)	EXCELENTE/	BUENA MUY BUENA	REGULAR	NEGATIVA
HORARIOS DE ATENCIÓN DE LOS CENTROS	68%	20,50%	0,70%	0,30%
INSTALACIONES DE LOS CENTROS TERRITORIALES	56,33%	37,73%	0,30%	0,30%
ATENCIÓN RECIBIDA	72,48%	23,32%	0,30%	0,00%
SERVICIO RECIBIDO EN EL PROYECTO/PROGRAMA	71%	23,73%	0,00%	0,00%
¿EL SERVICIO LE HA AYUDADO A MEJORAR SU SITUACIÓN?	80,95%	12,25%	1,50%	0,50%
SATISFACCIÓN GENERAL CON FUNDACIÓN CEPAIM	73%	25,22%	0,60%	0,00%

ACCIONES

- Generar espacios de conocimiento, capacitación, reflexión y aprendizaje compartido para realizar un seguimiento, validación y valoración de la información que aportan nuestras bases de datos de personas participantes y valoración de la información que aportan nuestras bases de datos de personas participantes y entidades colaboradoras.
- Realizar un análisis y valoración de la información que aportan nuestras bases de datos de personas participantes para anticiparnos a las variables sociales que inciden en la inclusión de las personas con las que trabajamos.

BUENAS PRÁCTICAS

- Elaboración un informe anual con la información resultante del compromiso del primer punto del apartado anterior.
- Desarrollo de una estructura formativa, que cuente con programas dirigidos a la cualificación y recualificación de las personas participantes

C.2.2 INNOVACIÓN EN LOS SERVICIOS

El equipo de innovación social aporta soluciones que permiten una gestión y gobernanza basada en la analítica de datos, en los cuadros de mando, la teoría de cambio y el desarrollo de la planificación estratégica de la acción social, todas ellas serán transferibles, interoperables y escalables para la modernización de los servicios sociales. Contamos con un área específica de innovación social y transformación digital.

23

ACCIONES:

📊 En 2022 el equipo de Cepaim realizó un diagnóstico de situación de partida, para el desarrollo de nuestro Plan de Transformación Digital e Innovación Social que fue aprobado en junio de 2022. En este diagnóstico, se evaluó el grado de madurez digital de la entidad utilizando el “Marco de Transformación Digital de TechSoup”, indicado para entidades sociales tal y como se recoge en el “Libro Blanco de la Transformación Digital del Tercer Sector publicado por la Fundación Telefónica. En el diagnóstico general alcanzamos el nivel de madurez digital 3 “estandarizado” de una escala de 5 niveles. Es decir, el personal, la capacitación y los procesos de la organización están bien desarrollados para que las soluciones tecnológicas se utilicen de acuerdo con conjuntos de pautas estandarizadas.

📊 Posteriormente a la realización de la evaluación general, se realizó un diagnóstico individual, más exhaustivo, de cada una de las seis áreas críticas identificadas en la entidad:

1. Procesos internos y gestión: gestión financiera, gestión de recursos humanos, colaboración en el lugar de trabajo, gestión de la información y perspectivas de la organización.
2. Desarrollo de proyectos y servicios: seguimiento y evaluación de proyectos, prestación de servicios, gestión de participantes e impacto de programas.
3. Relación con la base social y captación de fondos: estrategias de comunicación con los grupos de interés de la organización, incremento de la participación del voluntariado y los donantes, gestión de voluntariado, gestión de donantes,

gestión de eventos de captación de fondos y de relaciones con los grupos de interés.

4. Comunicación y marketing: presencia pública de la organización, creación de contenido, marketing digital y conocimientos de marketing.
5. Seguridad digital: privacidad y cumplimiento de datos, resiliencia de sistemas, administración de dispositivos, detección y respuesta a amenazas, protección contra amenazas, autorización y autenticación.
6. Hardware e infraestructura: gestión de activos, mantenimiento de activos, infraestructura de servicios de red, infraestructura de telecomunicaciones y gestión de identidad.

24

Este arrojó valores específicos para los que se realizaron recomendaciones para cada uno de los principales ámbitos de mejora.

BUENAS PRÁCTICAS:

- ✚ Fundación Cepaim cuenta con un equipo de trabajo específico: Unidad de Desarrollo y nuestra Unidad de Soporte y Sistemas (se trata de un equipo especializado de la Fundación Cepaim que se encarga de dar soporte a todos los sistemas de la entidad y de la programación “a medida” de las herramientas de código abierto que utilizamos para el desarrollo y gestión de nuestros proyectos). El trabajo de este equipo parte de la experiencia y especificidad de la Fundación Cepaim en el desarrollo de proyectos de innovación social para la mejora de la acción integral con familias vulnerables, especialmente personas migrantes y/o refugiadas. Así mismo, contamos con un equipo propio de desarrollo de soluciones tecnológicas y de soporte que incluye el desarrollo de herramientas informáticas y soluciones innovadoras, a medida, para los diferentes retos de la Fundación Cepaim (herramientas para la mejora de comunicación con los grupos de interés, marketing digital, flujos de trabajo, digitalización de procesos clave y mejora de la acción social de la entidad).

C.2.3 CALIDAD EN LOS SERVICIOS

CONVIVE Fundación Cepaim dispone de certificación de Calidad ISO 9001:2015, N° de certificado ES120706-1 válido hasta el 22 de mayo de 2027.

Nuestra entidad cuenta con un “Manual de Calidad”, cuya última revisión se ha realizado el 28/02/2022, así como con una “Declaración de la Política de Calidad” de 28/02/2022 que teniendo como eje central el “Plan Estratégico 2022/2025” se completa con los diferentes protocolos y anexos que nos permiten llevar a cabo una mejora continua en la gestión de nuestros proyectos, aspirando a la satisfacción de nuestras personas participantes, a la alta profesionalidad de los equipos y a la búsqueda de la excelencia en la gestión de nuestros recursos humanos y materiales.

Además, hemos renovado nuestro Plan de Igualdad con fecha enero de 2023.

ACCIONES:

- ✚ Sistema de Gestión de Calidad. Procesos individualizados por servicios.

BUENAS PRÁCTICAS:

- ✚ Buzón contra el racismo para cualquier persona que se sienta víctima de discriminación. [Enlace.](#)

CRITERIO 3

CRITERIO 3. PERSONAS TRABAJADORAS

ENFOQUE GLOBAL

El principal activo de nuestra entidad es sin duda el grupo humano que la conforma.

Hombres y Mujeres que con su profesionalidad y talento hacen posible que el logro de nuestra “Visión” no sea un sueño.

En enero de este año hemos culminado la aprobación de nuestro segundo convenio colectivo, en el que prima el cuidado de las personas, tanto en el ámbito de la conciliación como en el del desarrollo profesional.

Igualmente, hemos renovado nuestra segunda Plan de Igualdad.

Contamos también con un “Protocolo de Acoso” y un extenso “Plan de Prevención”, así como un “Plan de Formación” de carácter anual y medias para la fomentar el “Desarrollo Profesional”.

Sin duda, algo que nos significa es el alto valor dado a la **“Diversidad e Interculturalidad”**, también y en primer lugar en nuestra plantilla.

En nuestros centros de Aragón, y en este sentido, en 2024 somos 83 personas trabajadoras de las cuales 61 son indefinidas y 22 temporales.

Es siempre un objetivo y un reto, el incrementando este porcentaje.

C.3.1. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Si bien cada una de las direcciones territoriales tiene entre sus funciones el velar por el buen clima laboral y fomentar la cohesión entre los equipos, en este momento no tenemos implantada una herramienta que nos permita conocer en su totalidad el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras.

Como mejora, en este año desde nuestros departamentos de desarrollo personal y calidad, se ha creado un modelo con el que previamente se hará un pilotaje en uno de

nuestros centros, con la vocación de poder implementarlo en la totalidad de estos antes de que finalice 2024.

ACCIONES

- ✚ Mejora de los canales de comunicación, así como animar a la participación en los diferentes eventos que celebra la Fundación.
- ✚ Revista “Cepaim al día” mensual para trabajadores.

BUENAS PRÁCTICAS

- ✚ Fomento de la comunicación transparente con las direcciones territoriales de los centros de nuestra entidad.

28

C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

CONVIVE Fundación Cepaim, es una entidad que integra el tercer sector de acción social en España centrada en el impulso a los procesos de integración de las personas más vulnerables de nuestra sociedad, especialmente las migrantes y refugiadas. Desde sus orígenes en 1994 se ha mostrado especialmente comprometida con las políticas y las medidas que impulsen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la vez que la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual, etnia u origen cultural, tanto en el interno de nuestra organización, como en el conjunto de la sociedad, a través de su acción social. En este ámbito, en todo momento, hemos buscado y buscamos la coherencia entre lo que hacemos y lo que decimos, vinculando nuestras políticas y nuestras acciones con la Misión de Cepaim, con sus valores y sus principios.

Con la aprobación de nuestro II Plan de Igualdad, no solo damos cumplimiento a lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, sino que somos coherentes con nuestra misión, con los principios y los valores que impulsan nuestra acción social y dan sentido a nuestra existencia como actor social esencial en el despliegue de las políticas sociales. La política de igualdad en Cepaim, no es una obligación, es una cultura que atraviesa todos los niveles de esta.

Segregación horizontal

La distribución de la plantilla pone de manifiesto una sobrerrepresentación de mujeres en determinados puestos (psicólogas/os cuenta con un 82% de mujeres y Trabajador/a social con un 81%), pero esto puede responder a la **feminización de determinadas carreras relacionadas con lo social**.

Tanto en el caso de la segregación horizontal como de la política retributiva, los resultados de la auditoría salarial **no evidencian** la existencia de una brecha asociada al género.

PSICOLOGAS

82%

TRABAJADORAS SOCIALES

81%

29

FORMACIÓN 2023

Durante al año 2023 se registraron los siguientes datos:

- En el centro de Teruel se llevaron a cabo 20 acciones formativas.
- En el centro de Zaragoza se llevaron a cabo 38 acciones formativas.

En total, en Aragón se han registrado 58 acciones formativas, dejando un total de 57 personas formadas.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Volviendo a las opiniones de la plantilla respecto a este tema los datos obtenidos son los siguientes:

Afirmaciones	Mujeres	Hombres	No binario
FC favorece la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que estaban menos representadas	67,43%	73,84%	40%*
No hay barreras o discriminación en los procesos internos de selección	71,3%	79,65%	40%**
A la hora de promocionar a puestos directivos se ofrecen las mismas posibilidades a mujeres y hombres	63,8%	72,1%	40%*

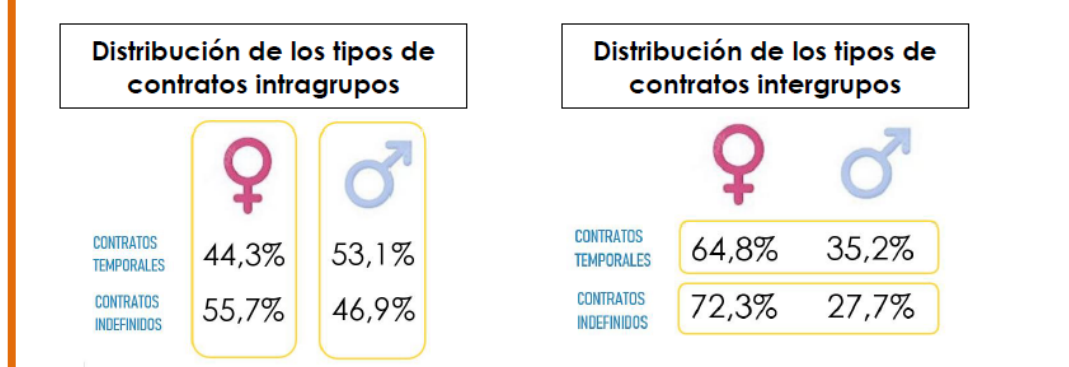
% de mujeres que promocionan **7,08**

% de hombres que promocionan **7,95**

Los datos aportados desde el Departamento de Recursos Humanos ponen de manifiesto como las promociones internas que se han producido han sido ligeramente superiores en el grupo de los hombres.

Es importante señalar, además, que en el caso de los hombres el 20% de estas promociones se han dado en las categorías superiores, mientras que en el caso de las mujeres las promociones en estas mismas categorías han supuesto el 12%.

Los datos relativos a los **tipos de contratos** ponen de manifiesto que las mujeres de la entidad son las que cuentan con un mayor porcentaje de contratos indefinidos. Tomando como referencia los datos a 31 de diciembre de 2021 los resultados obtenidos son los siguientes.



Como **conclusiones** a estos datos podemos señalar:

1. Fundación Cepaim es una empresa feminizada, donde las mujeres representan el 70% de la plantilla.
2. Tras el estudio realizado, se confirma la existencia de segregación vertical en la empresa. La presencia de ellas, en grupos profesionales de mayor responsabilidad es muy baja o bien nula. La concentración de mujeres en los niveles superiores, dentro del organigrama, tiene un impacto mucho menor que el nivel de concentración que presenta el hombre en dichos niveles.
3. No se observa segregación horizontal, en cuanto existe paridad en la sobrerrepresentación de mujeres y hombres en los grupos profesionales con mayor concentración de la plantilla de la empresa.
4. El análisis de retribuciones salariales por grupos profesionales con perspectiva de género, nos lleva a concluir la inexistencia de diferencias salariales motivadas por razones de género.
5. Ningún grupo profesional analizado presenta brechas superiores al 25%.

En cualquier caso y a pesar de los satisfactorios resultados, en ningún momento hay que seguir trabajando por el cumplimiento de este principio.

Es una tarea que de modo permanente tienen encargada tanto el Consejo de Dirección como la Dirección Adjunta de Personas.

ACCIONES:

-  Auditores internos de Calidad ISO 9001:2015
-  Plan de Formación Continua Anual
-  Plan de PRL Anual

BUENAS PRÁCTICAS:

-  Plan de Igualdad 2023-2025
-  Protocolo de Acoso.

C.3.3. CONCILIACIÓN

CONVIVE Fundación Cepaim entiende la conciliación como una necesidad estratégica.

Solo si las personas trabajadoras muy conciliar su vida familiar y laboral realmente serán más felices y tendrán un mayor rendimiento profesional y un mayor bienestar personal.

Conforme a ello, Fundación Cepaim recoge en su Plan de Igualdad múltiples medias (más allá del cumplimiento legal).

Sirvan a modo de ejemplo:

<i>PERMISOS RETRIBUIDOS</i>	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.
	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.
<i>FLEXIBILIDAD EN EL USO DEL TIEMPO</i>	Las personas trabajadoras dispondrán de una flexibilidad horaria, que les permitiría, en caso de necesidad, variar o modificar

	el comienzo o finalización de su jornada, dentro de su horario laboral fijado, en un máximo de 1 hora al día.
	Las personas trabajadoras podrán disfrutar de las vacaciones en tres periodos

ACCIONES:

- Implementación del Plan de Igualdad 2023-2027
- Aprobación del segundo colectivo propio.

BUENAS PRÁCTICAS:

- Implementación de Buenas Prácticas en Igualdad y Conciliación.

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

La formación es un factor básico para incrementar la motivación, favorecer el desarrollo profesional y la integración de las personas trabajadoras, así como el proceso de mejora en la calidad de los servicios.

CONVIVE Fundación Cepaim cuenta con un Plan de Formación Anual que organiza y detalla aquellas acciones formativas que se llevarán a cabo tanto para la plantilla en general como otras específicas, destinados a la formación y/o actualización de las personas que ocupan diversos puestos de trabajo. El objetivo último de la formación es mejorar las competencias profesionales y personales de la plantilla para, con ello, alcanzar un mejor desempeño en el puesto de trabajo, independientemente del que se ocupe.

En 2023, el equipo de los centros de Fundación Cepaim en Aragón, realizó conforme al Plan Anual un total de **58 acciones formativas**.

ACCIONES:

- Curso de Directores/as de Centros Sociales
- Ejecución del Plan anual de formación 2023

BUENAS PRÁCTICAS:

- Horas de formación para persona trabajadora que aun no estando incluida en el Plan de formación esté relacionada con su puesto de trabajo.

C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD

CONVIVE Fundación Cepaim cuenta con una estructurada política de prevención de riesgos y salud laboral.

La Dirección de nuestra organización social, consciente de que la actividad que desarrolla puede ocasionar daños a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as/as y las personas participantes cuando se encuentran en nuestras instalaciones, ha determinado el desarrollo de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, cuyas [herramientas y protocolos](#) están constituidos por las siguientes

33

ACCIONES

1.- Dirigidas a las personas trabajadoras en general

- ✚ Normas de actuación en caso de emergencia
- ✚ Normas de prevención de incendios
- ✚ Información de actuación en caso de emergencias
- ✚ Equipos de protección individual
- ✚ Manual de manipulación de cargas
- ✚ Pantallas de visualización de datos
- ✚ Posturas forzadas
- ✚ Recomendaciones básicas de exposición a agentes biológicos
- ✚ Seguridad en desplazamientos

2.- Dirigidas a las direcciones de los centros territoriales

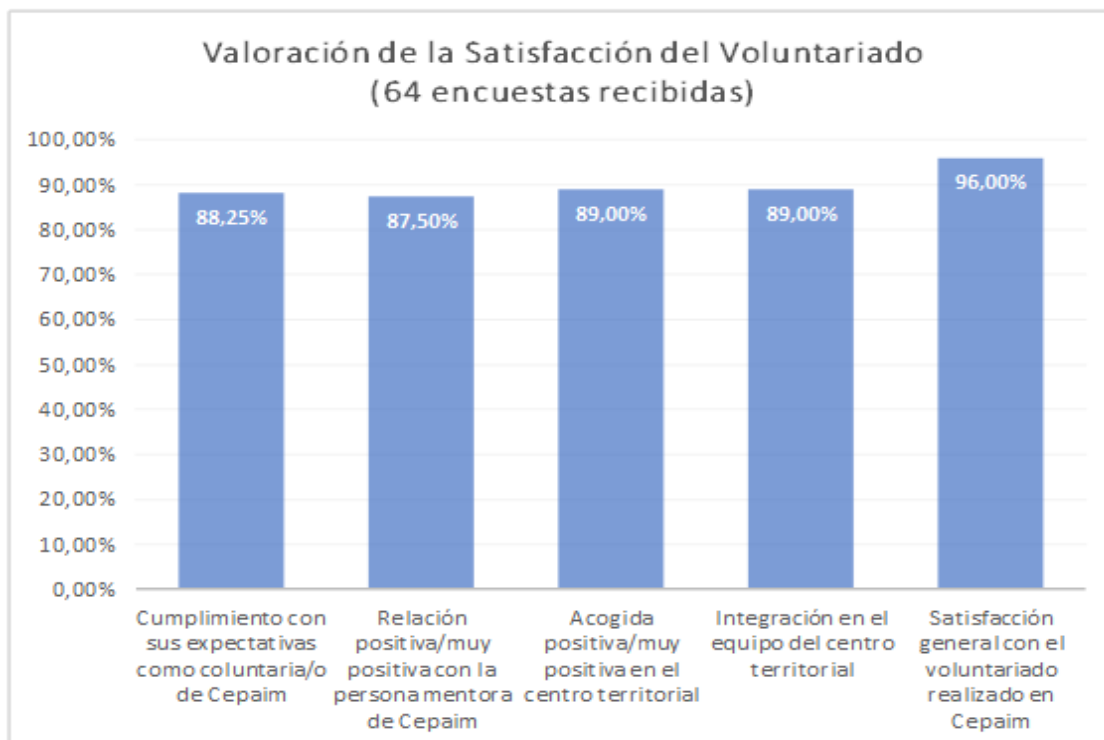
- ✚ Comunicación en situación de embarazo
- ✚ Controles periódicos
- ✚ Emergencias y simulacros
- ✚ Investigación de accidentes
- ✚ Protocolo de actos violentos
- ✚ Reconocimiento médico periódico

BUENAS PRÁCTICAS:

- ✚ En cada uno de nuestros centros territoriales existe una o dos personas (en función del tamaño del centro), responsables del servicio de prevención debidamente formadas en la materia.

C.3.6. VOLUNTARIADO

Sin lugar de dudas, el personal voluntario es uno de los valores esenciales en nuestra entidad. El voluntariado fortalece la participación cívica, protege la cohesión social, fortalece la cohesión y fortalece la responsabilidad individual por los resultados del desarrollo. El voluntariado es una forma poderosa de involucrar a más personas. Es inherentemente una herramienta importante para el desarrollo sostenible. Esto permite que los individuos y las comunidades participen en su propio crecimiento. A través del voluntariado, los ciudadanos desarrollan su resiliencia, amplían sus conocimientos básicos y desarrollan un sentido de responsabilidad hacia sus comunidades. Fomenta la acción individual y colectiva y genera cohesión social y confianza al tener un impacto duradero en las personas. El voluntariado fortalece la participación cívica, protege la cohesión social, fortalece la cohesión y la responsabilidad individual por los resultados del desarrollo. Además, tiene un enorme efecto dominó. Inspirar a otros e impulsar el cambio necesario. Las personas voluntarias pueden brindar asistencia técnica y desarrollar habilidades en todas las áreas temáticas. Proporcionan servicios esenciales, apoyan la transferencia de habilidades, y fomentan el intercambio de mejores prácticas. Siguiendo nuestro Plan de Calidad, CONVIVE Fundación Cepaim realiza anualmente cuestionarios de satisfacción de nuestras personas voluntarias.



ACCIONES: Protocolo de Acogida al Personal Voluntario y tutorización durante todo el proceso. **BUENAS PRÁCTICAS:** Formación inicial y participación activa.

CRITERIO 4

CRITERIO 4. PROVEEDORES

NUESTROS PROVEEDORES SON UNO DE LOS PRINCIPALES GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS DE LA ORGANIZACIÓN.

Las relaciones con ellos se basan en la transparencia y el compromiso. En la Responsabilidad Social de cualquier entidad no tienen cabida relaciones comerciales donde una de las partes vulnere los DD.HH.

Desde 2019, contamos con unos “Principios y actuaciones que deben regir nuestra relación con las empresas”.

Los mismos se encuentran en nuestra Web dentro del apartado [“Transparencia”](#).

C.4.1. COMPRAS RESPONSABLES

En nuestra entidad, 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.

Desde cada centro procuramos fomentar el comercio de cercanía y trabajar con proveedores locales.

En el punto 7 de nuestros “Principios y actuaciones que deben regir nuestra relación con las empresas” se recogen de modo específico como exigibles los siguientes:

-  Llevar a cabo una actividad y/o estar constituida por un capital que no está, directa o indirectamente relacionado con la fabricación o el comercio de armas o de cualquier otro producto pensado para actos violentos o de uso militar.
-  Igualmente establecemos que a la hora de plantearse la negociación y relaciones con empresas se vigilará con atención sus actuaciones, valores y principios que las inspiren a fin de que encajen con nuestros valores, en cualquier caso, estarán excluidos los siguientes sectores:
 - Fabricación, comercio y distribución de armas y otros componentes susceptibles de ser utilizados como tales.
 - Pornografía
 - Tabaco
 - Alcohol y destilados de alta graduación
 - Energía Nuclear

- Fondos meramente especulativos y/o juego

ACCIONES

- ✚ Fomento de proveedores de proximidad.
- ✚ Principios y Criterios que deberán regir la relación de la fundación con empresas

BUENAS PRÁCTICAS

- ✚ Fidelizar a aquellos cuya relación se va optimizando con el tiempo.

37

C.4.2. EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

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.

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 otras cláusulas sociales.

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.

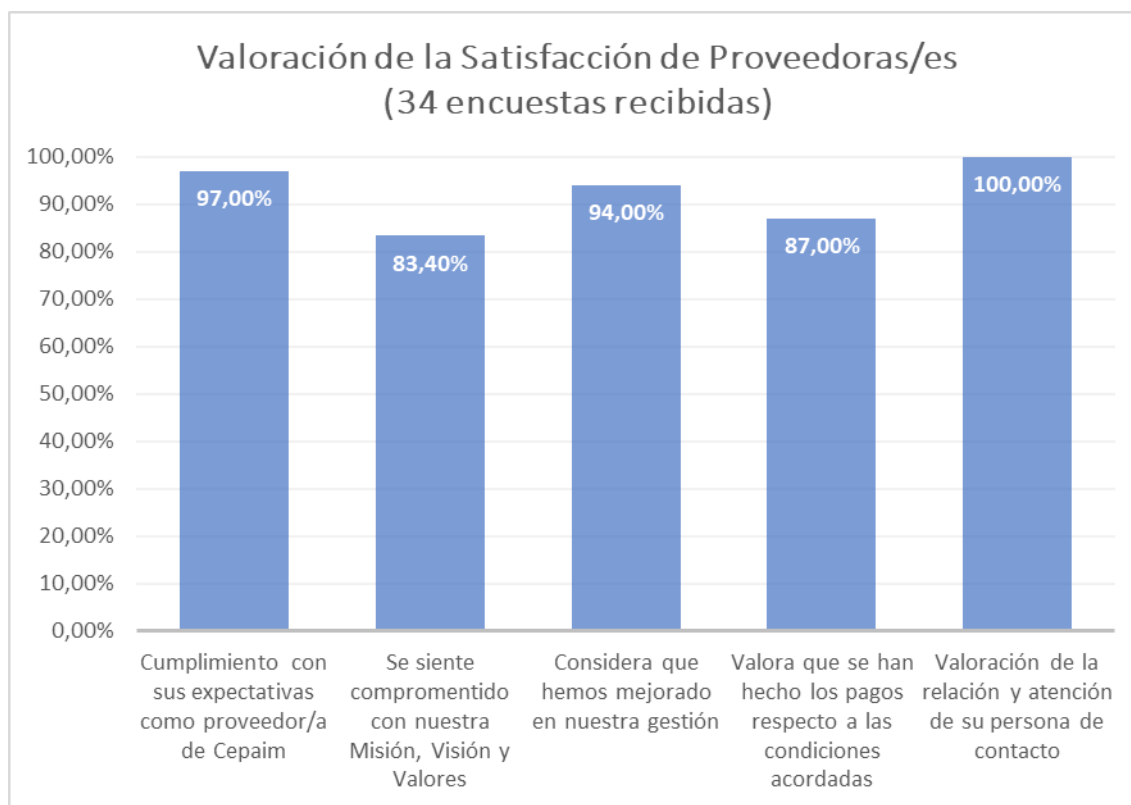
ACCIONES

- ✚ Cuestionarios anuales sobre la satisfacción de los proveedores con la entidad.

BUENAS PRÁCTICAS

- ✚ Cada 5 años se hace una reevaluación de cumplimiento de los requisitos para poder incluir todas las políticas que van implantando nuestras personas y empresas proveedoras.
- ✚ Dotarnos de un procedimiento que permita expedir una “certificación de proveedor responsable” que sirva de referencia no solo a nuestra entidad sino a la totalidad del Tercer Sector de Acción Social.

A continuación, se muestran los resultados de los **cuestionarios de satisfacción** de nuestros proveedores respecto al 2023.



CRITERIO 5

CRITERIO 5. SOCIAL

En las entidades que conformamos el Tercer Sector, se da por hecho la transparencia y la legalidad al ser entidades sin ánimo de lucro, cuya finalidad es el interés general.

Pero no basta con ello.

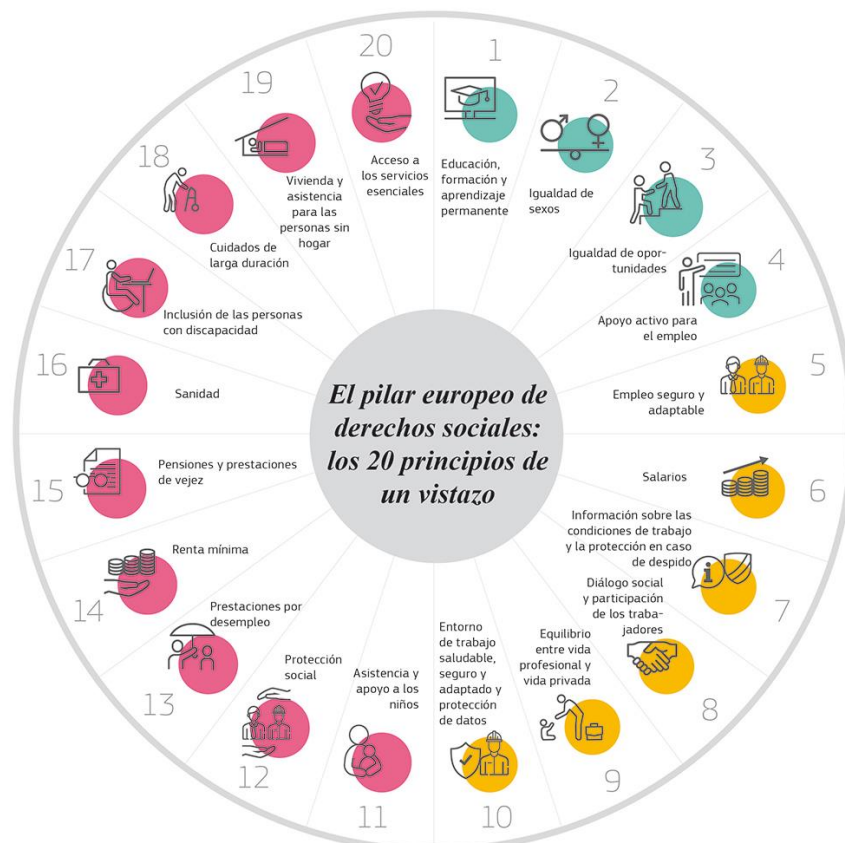
Nuestra legitimidad vendrá dada por el reconocimiento como tal de nuestros grupos de interés.

Nuestro mayor activo son las personas, la sociedad. Es un activo intangible y es nuestra obligación ser coherentes con nuestros principios y valores, de otro modo nuestra razón de ser no tendría sentido.

40

C.5.1. IMPACTO SOCIAL

En CONVIVE Fundación Cepaim, creemos que la única manera de impactar positivamente en la sociedad desde nuestra entidad es la aspiración a cumplir con los 20 principios del [“Pilar Social Europeo de Derechos Sociales”](#).



En este mismo ejercicio, nuestra entidad está comprometida con el logro de los siguientes [ODS](#)



41



ACCIONES

-  Código Ético
-  Formación a las personas trabajadoras sobre DD.HH.

BUENAS PRÁCTICAS

-  Rendición anual de nuestras cuentas y actividad a través de nuestra Memoria.

C.5.2. TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

Dentro de nuestra página Web, tenemos un apartado dedicado exclusivamente a la “Transparencia”. [Enlace](#)

Este apartado va dirigido a la sociedad en general, no solo a nuestros grupos de interés.

En el mismo se recoge el siguiente contenido.

CEPAIM POR DENTRO

Organigrama
Patronato
Convenio colectivo propio
Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso
Política y Protocolo de Protección a la Infancia
Participación en Plataformas y Redes

ESTRUCTURA ECONÓMICA PRESUPUESTARIA

Contratos y convenios (actualizado)
Origen financiación de la entidad (actualizado)
Informe de auditoria
2023 - 2022 – 2021 – 2020 – 2019 – 2018 – 2017 – 2016 – 2015 – 2014 – 2013
Memorias económicas
2023 - 2022 – 2021 – 2020 – 2019 – 2018 – 2017 – 2016 – 2015 – 2014 – 2013
Memoria de actividad
Tabla salarial actualizada

CONOCE MÁS DE CEPAIM

Código Ético de fundación Cepaim
Política de cumplimiento
Certificación y Política de Calidad
Certificado de Adhesión al Pacto Digital para la Protección de las Personas
Política Medioambiental
Plan Estratégico 2022-2025

Escritura de Constitución, Escritura de modificación de Estatutos, y legislación aplicable a la fundación

Recomendaciones Éticas del 3er Sector

Principios y Criterios que deberán regir la relación de la fundación Cepaim con Empresas

COMPLIANCE

CONVIVE Fundación Cepaim es consciente de la importancia del Compliance como herramienta de transparencia, cumplimiento legal y mejora en la gestión.

Gracias a él garantizamos la no infracción de leyes o reglamentos, ayudándonos así a evitar multas y sanciones y proteger nuestros activos y nuestra reputación.

Se convierte además, en una enorme ventaja competitiva.

En definitiva, promueve una cultura de cumplimiento y ética empresarial.

Es por ello por lo que nuestro departamento jurídico, lo ha implementado como un proceso necesario en todas las actuaciones.

Dada su importancia, se formó sobre el mismo a la totalidad de los puestos de responsabilidad de nuestra entidad, con el fin, no solo de que sean partícipes del mismo si no para que a su vez lo trasladen a la totalidad de la plantilla.

ACCIONES

- 🚦 Transparencia en la gestión

BUENAS PRÁCTICAS

- 🚦 Apartado en la Web sobre [Transparencia](#).

C.5.2. ALIENACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

CONVIVE Fundación Cepaim, desarrolla sus proyectos unidos a la estrategia, dotados de presupuesto, con planes de acción específicos y revisión de los resultados obtenidos y medición de impactos.

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.

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.

ACCIONES

✚ [Plan Estratégico 2022-2025](#)

BUENAS PRÁCTICAS

✚ Información sobre el logro de los objetivos y metas recogidos en nuestro Plan Estratégico.

44

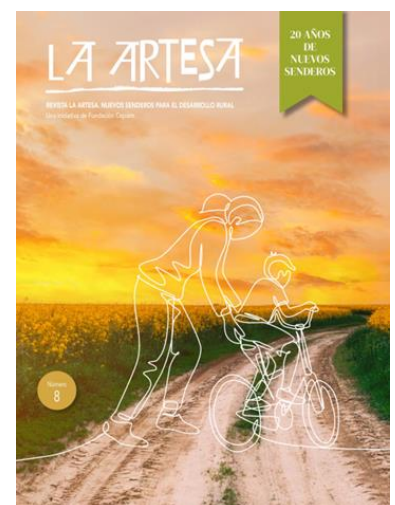
C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

CONVIVE Fundación Cepaim, comparte con las personas empleadas, voluntarias y grupos de interés, sus acciones de acción social fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada.

Contamos con [canales formales de comunicación](#) para cada parte interesada, enviando boletines mensuales y especiales para ello.

Con carácter mensual se remiten los siguientes boletines informativos:

[Sociedad en general](#)



Personas trabajadoras



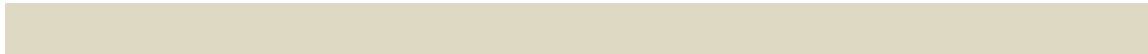
45

ACCIONES

- ✚ Emisión periódica de las publicaciones señaladas

BUENAS PRÁCTICAS

- ✚ Página web activa, actualiza y con información legalizada pública y transparente.
- ✚ Objetivo ODS 17 – Alianzas para lograr los objetivos



C.5.5. RECONOCIMIENTOS

CONVIVE FUNDACIÓN CEPAIM EN 2023



Reconocimiento a nuestra labor en la coordinación del programa Caixaproinfancia en la 'Gala Acción Solidaria' organizada por La Verdad y Fundación "la Caixa".



La Cátedra de RSC de la UMI reconoce a Juan Antonio Segura, director general de CONVIVE Fundación Cepaim, por su trayectoria al frente de nuestra entidad.



Obtenemos el reconocimiento al trabajo en Acogida Humanitaria y Protección Internacional en la Región de Murcia del Gobierno de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.



En el marco de la fiesta patronal del Día de la Policía en Fuerteventura recibimos un reconocimiento por el trabajo de coordinación para la atención humanitaria.



Recibimos dos reconocimientos por nuestra Buena Práctica del proyecto '+ Que Emple-a' otorgado por la Cátedra de Inclusión Social de la UNED.



Nuestro proyecto 'Horizontes de Transformación Social' es seleccionado como finalista del Premio ESPIGA "Impulso de la Actividad Física y el Deporte".



Reconocimiento de UCOERM a la apuesta de la Fundación por la convivencia intercultural, fomento de la economía social y solidaria como modelo de desarrollo sostenible integrador.



Salí Guntín, vicepresidenta primera de CONVIVE Fundación Cepaim, recibe la Medalla de Oro de la Universidad de Huelva.

47



El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones nos otorga la 'Distinción de la Inclusión y las Migraciones' por nuestro trabajo en la acogida a las personas refugiadas de la guerra de Ucrania.



Recibimos el reconocimiento de Méritos en materia de Inclusión y Migraciones en Canarias.



XI Premio Doctor Francisco Guirado por la labor de CONVIVE Fundación Cepaim en Molina de Segura.



El Colegio Oficial de Trabajo Social de Almería entrega a CONVIVE Fundación Cepaim el reconocimiento al cumplimiento con la normativa que exige la colegiación obligatoria para ejercer la profesión, distinción que ha recaído en el Patrono de la entidad, Juan Sebastián Fernández Prados, quien fue el encargado de recoger el Diploma de Buenas Prácticas.

ARAGÓN

A lo largo de su andadura los centros de Aragón han recibido los siguientes reconocimientos:

Buenas Prácticas Ciudadanas 2019	Premio Ebropólis
Buenas Prácticas Ciudadanas 2021	
Plan de Retorno Joven de Aragón 2020	Instituto Aragonés de la Juventud.
Premio Cuarto Pilar 2020	Instituto Aragonés de Servicios Sociales
Sello RSA 2023	Instituto Aragonés de Fomento
Sello RSA 2024	Instituto Aragonés de Fomento

CRITERIO 6

CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL

CONVIVE Fundación Cepaim, evalúa el impacto ambiental y se desarrolla un plan de acción en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores cuyo resultado se mide periódicamente.

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.

Entre las medidas establecidas, está la disminución de nuestra huella de carbono

Nuestro compromiso se comunica interna y externamente a nuestros grupos de interés.

Las medidas del plan están diferenciadas por quien debe de aplicarlas, 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.

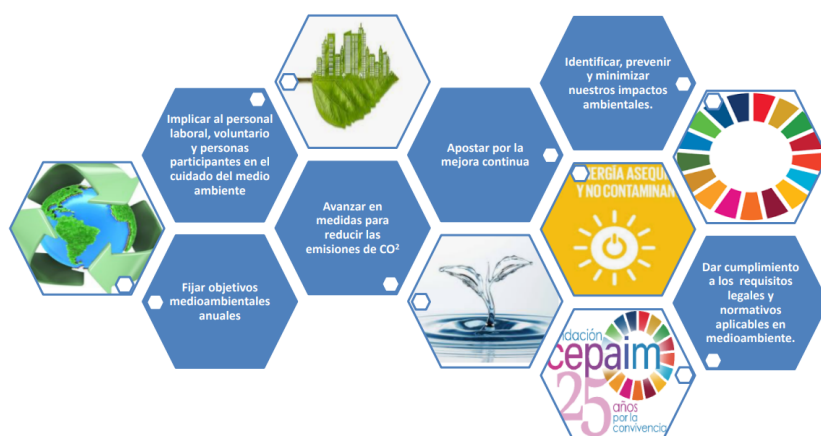
En concreto, existen iniciativas asentadas para integrar en las operaciones materiales reciclados, reutilizar los productos, reciclar los residuos, y consumir energía no contaminante.

ACCIONES

- 🚦 Puesta en práctica de nuestra política medioambiental.

BUENAS PRÁCTICAS

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



CRITERIO 7

CRITERIO 7. ALIANZAS

CONVIVE, Fundación Cepaim trabaja por el desarrollo de una estrategia de alianzas con el Tercer Sector de Acción Social tanto a nivel nacional como internacional, apostando por su reconocimiento, fortalecimiento e interlocución estable con las administraciones públicas, en el marco del diálogo civil.

Somos una entidad que viene trabajando en coordinación y cooperación con las administraciones públicas, con el tejido económico y empresarial al igual que con otros actores sociales, tanto en el plano local como estatal, apostando por el necesario trabajo en red.

Somos una organización que busca no perder la conexión con su base social y con el tejido asociativo a nivel ciudadano, incidiendo en la definición de las políticas a través del diálogo y la transformación de las realidades sociales injustas. Desde estos posicionamientos, Cepaim tiene presencia activa en diversos órganos consultivos de la Administración Pública, así como en redes y plataformas del Tercer Sector de Acción Social.

ARAGÓN

	Junta Directiva
	Plataforma contra el Racismo de Zaragoza
	Observatorio Aragonés contra la Discriminación Foro Aragonés de la Inmigración (Vocal)



CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN
DE LA DISCRIMINACIÓN
RACIAL O ÉTNICA

Consejo para la Eliminación de la
Discriminación Racial o Étnica (CEDRE).



ALIANZAS INTERNACIONALES

Cepaim trabaja por el desarrollo de una estrategia de alianzas con el Tercer Sector de Acción Social en España, apostando por su reconocimiento, fortalecimiento e interlocución estable con las administraciones públicas, en el marco del diálogo civil.

Somos una entidad que viene trabajando en coordinación y cooperación con las administraciones públicas, con el tejido económico y empresarial al igual que con otros actores sociales, tanto en el plano local como estatal, apostando por el necesario trabajo en red.

Somos una organización que busca no perder la conexión con su base social y con el tejido asociativo a nivel ciudadano, incidiendo en la definición de las políticas a través del diálogo y la transformación de las realidades sociales injustas. Desde estos posicionamientos, Cepaim tiene presencia activa en diversos órganos consultivos de la Administración Pública, así como en redes y plataformas del Tercer Sector de Acción Social.

Órganos consultivos

Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las NACIONES UNIDAS.

“La obtención del estatus consultivo supone una nueva etapa en la apertura internacional de Fundación Cepaim, no sólo porque permite el trabajo y participación en las reuniones del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas, sino en todos los organismos y Comités de derechos humanos de las Naciones Unidas”

54



Consejo Estatal de ONG's.

Foro Estatal para la Integración Social de los Inmigrantes.

Consejo para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.

Red Nacional Rural.

Foro Consultivo de la Oficina Europea de Apoyo al Asilo (EUAA)

Red de alianzas estratégicas internacionales

**International
Detention Coalition**
Human rights for detained refugees,
asylum seekers and migrants

MenEngage Alliance
working with men and boys for gender equality

ELENA
EUROPEAN LEGAL
NETWORK ON ASYLUM

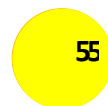
PICUM

FEANTSA
30 YEARS

ECOSOC
United Nations

**European
Network on
Statelessness**

Administraciones de la Unión Europea



Administración General del Estado



Otras entidades

