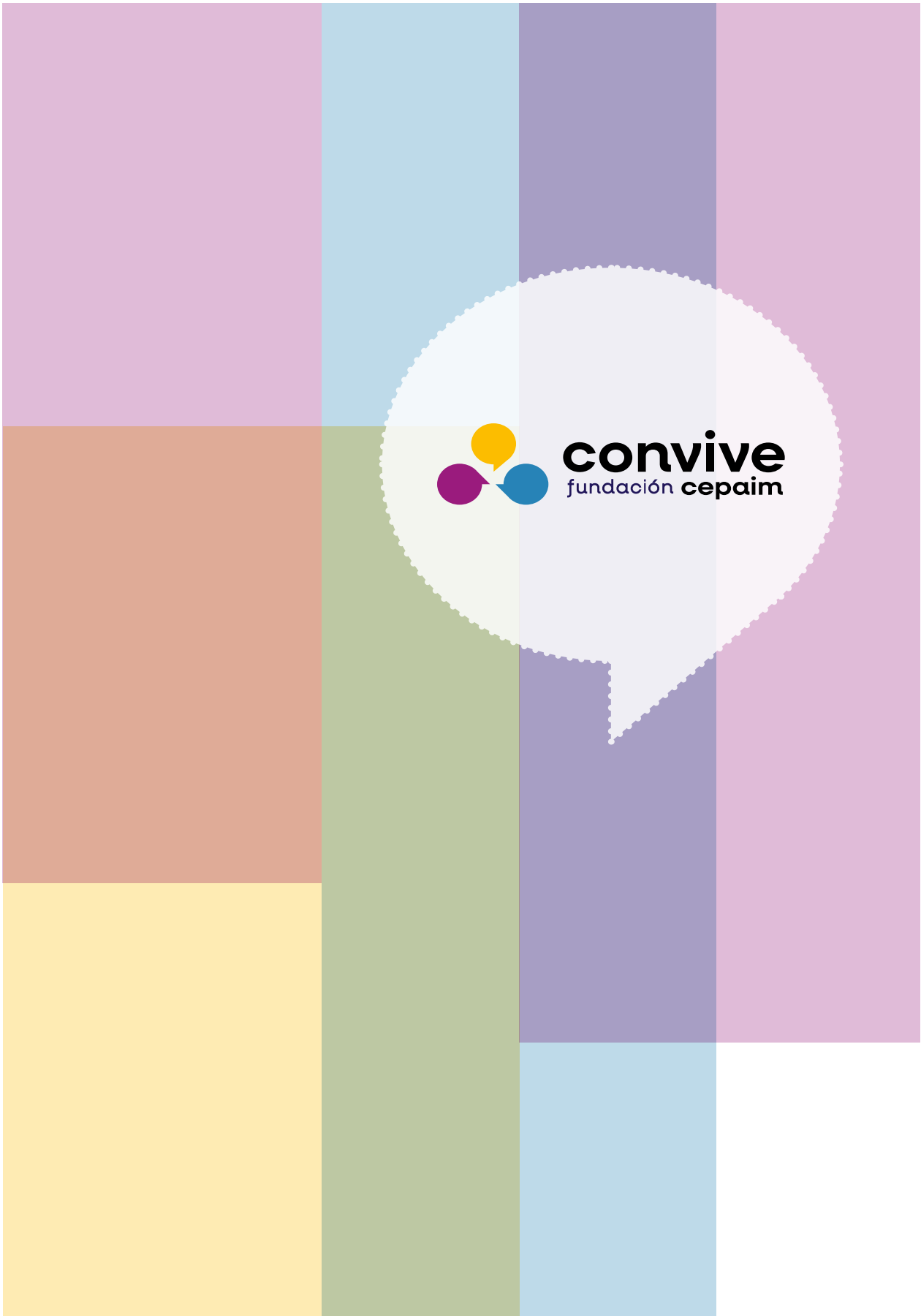




## Memoria CONVIVE Aragón

CONVIVE Fundación Cepaim

# 2022



**convive**  
fundación cepaim



## **CRITERIO 1. ASPECTOS GENERALES**

- C.1.1. Carta del patronato y de la dirección general. Pág. 4
- C.1.2. Presentación de la fundación. Pág. 6
  - C.1.2.1. Nuestra historia. Pág. 7
  - C.1.2.2. Actualidad. Pág. 9
- C.1.3. Ética e integridad. Pág. 12
- C.1.4. Gobierno de la fundación. Pág. 14
  - C.1.4.1. Patronato. Pág. 14
  - C.1.4.2. Organigrama. Pág. 15
  - C.1.4.3. Organigrama en Aragón. Pág. 16
- C.1.5. Grupos de interés. Pág. 18
- C.1.6. Análisis de la materialidad. Pág. 20
- C.1.7. Plan estratégico RSC/RSA. Pág. 21

## **CRITERIO 2. PERSONAS PARTICIPANTES**

- C.2.1. Satisfacción de las personas participantes. Pág. 26
- C.2.2. Innovación en los servicios. Pág. 28
- C.2.3. Calidad del servicio. Pág. 30

## **CRITERIO 3. PERSONAS TRABAJADORAS**

- C.3.1. Satisfacción personas trabajadoras. Pág. 32
- C.3.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Pág. 33
- C.3.3. Conciliación. Pág. 37
- C.3.4. Formación y fomento de la empleabilidad. Pág. 38
- C.3.5. Seguridad y salud. Pág. 39
- C.3.6. Voluntariado. Pág. 40

## **CRITERIO 4. PROVEEDORES**

- C.4.1. Compras responsables. Pág. 42
- C.4.2. Evaluación de proveedores. Pág. 44

## **CRITERIO 5. SOCIAL**

- C.5.1. Impacto social. Pág. 46
- C.5.2. Alienación de proyectos sociales con la estrategia. Pág. 48
- C.5.3. Transparencia con el entorno. Pág. 48
- C.5.4. Canales de comunicación. Pág. 51
- C.5.5. Reconocimientos. Pág. 52

## **CRITERIO 6. MEDIOAMBIENTAL.** Pág. 53

## **CRITERIO 7. ALIANZAS.** Pág. 54

## CRITERIO 1

# ASPECTOS GENERALES



### C.1.1.

## CARTA DEL PATRONATO Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL

Es complejo poder resumir en este mensaje la actividad de una entidad de dimensión estatal e internacional como la nuestra, en la que en 2022 hemos atendido a 48.325 personas (38.667 en España y 9.658 en Marruecos y Senegal), en el marco de 288 proyectos en 39 centros territoriales. Números que a veces nos hacen olvidar que detrás de cada uno de ellos hay más de 48.000 historias de vida, que conforman un ecosistema de sueños, anhelos, esperanzas, oportunidades, logros y desafíos que merecen un reconocimiento, una valoración y un espacio para construir un marco de relaciones que posibiliten la convivencia y la inclusión.

La acción social desplegada por CONVIVE Fundación Cepaim en 2022 se puede resumir bien en el trabajo con las personas, no para ellas, acompañándolas en su proceso de inclusión en la sociedad española, en los territorios locales en donde intervenimos, creando espacios y tiempos para el encuentro, la relación, la comunicación, la formación, la mediación y el conocimiento mutuo entre la población de acogida y de origen cultural diverso, desmontando estereotipos y generalizaciones que basadas en el miedo construido provocan racismo, xenofobia y discriminación.

Una acción social con unos resultados de impacto que son posibles gracias a la construcción de alianzas en

los territorios con otros actores sociales como las administraciones públicas, las empresas, los centros educativos, la economía social y solidaria, las organizaciones sociales, los sindicatos, las asociaciones de inmigrantes y el conjunto de la ciudadanía, desde la plena conciencia de que ningún actor en solitario podrá abordar los grandes retos de la sociedad, como la pobreza, la exclusión social, el racismo, la xenofobia, el reto climático, las desigualdades, el reto demográfico.

Trabajamos por hacer posible la construcción de una sociedad intercultural basada en la convivencia, la gestión de la diversidad, la participación, la inclusión social, la igualdad y la articulación de espacios y tiempos de relación entre personas y actores sociales diversos, con miradas y posicionamientos diferentes.

El instrumento con el que contamos para poder dimensionar nuestro trabajo al tiempo que nos permite planificarlo, evaluarlo y proyectarlo hacia el futuro es nuestro Plan Estratégico.

En 2022 hemos aprobado y puesto en marcha el último Plan Estratégico de CONVIVE Fundación Cepaim para el periodo 2022/2025, fruto de un importante proceso de participación interna, en el que han podido implicarse en diferentes fases y tiempos, todas las personas que integran la entidad y todos los niveles de la organización.

Es nuestro deseo, que este Plan Estratégico tenga siempre presente en su esencia la dimensión humana de nuestra actividad. Ese momento, ese espacio de interacción real y de encuentro entre las trabajadoras y los trabajadores y voluntarias y voluntarios de CONVIVE Fundación Cepaim, las personas participantes con las que trabajamos y nuestros aliados y aliadas. Un espacio de compromiso y de amor en el que convertimos la rutina diaria en pequeños y grandes actos con los que pretendemos transformar un poco los territorios en donde actuamos, guiados por la misión que da sentido a todas

nuestras intervenciones, el promover 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.

En CONVIVE Fundación Cepaim sabemos que necesitamos hoy más que nunca crear espacios de relación improbables, de escucha activa, de negociación y acuerdo, reconstruyendo los grandes consensos sociales y políticos que nos hagan poder seguir reforzando nuestro Estado del Bienestar y creando soluciones impensables para los grandes retos que tenemos como sociedad.

CONVIVE Fundación Cepaim es una de esas organizaciones sociales que no deja indiferente a quien se acerca a ella, te encuentras con gente que cree en lo que hace, que se compromete y siente lo que dice. CONVIVE Fundación Cepaim sitúa en el centro de todas sus acciones a las personas más vulnerables de nuestra sociedad y entre ellas a las personas inmigrantes.

No podemos terminar esta carta sin dar las gracias a todas las personas que conforman el equipo. Sin su apoyo y colaboración constante en cada una de las acciones que han configurado nuestra acción social en 2022, este camino no sería posible.

Gracias.

**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 INSTITUCIÓN

### DENOMINACIÓN

CONVIVE FUNDACIÓN CEPAIM

### CIF

G73600553

### DOMICILIO SOCIAL

Calle Luisa Muñoz, nº 6

28.019 Madrid

### CENTROS TERRITORIALES

39 en España

1 en Senegal

### CENTROS EN ARAGÓN

#### BARBASTRO

Academia Cerbuna, 4, Local 3D

22300 Barbastro. Huesca.

#### TERUEL

Dolores Romero, 44-48,

44003 Teruel

#### ZARAGOZA

Avda. de Madrid 7-9, Local 7, 50004

Avda. César Augusto 72, Entlo. 50003

Zaragoza

### 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)

80 (37 indefinidas).

### PERSONAS VOLUNTARIAS

41 personas voluntarias.

### PÁGINA WEB

[www.cepaim.org](http://www.cepaim.org)

### CONTACTO EN ARAGÓN

Pilar Bernadó Marrero. Directora Autonómica

Tfno. 687 05 86 98 y 616 30 28 24

Correo: [pilarbernado@cepaim.org](mailto:pilarbernado@cepaim.org)

[zaragoza@cepaim.org](mailto:zaragoza@cepaim.org)





## 1.1.2.1

### NUESTRA HISTORIA

#### **DESDE 1994 TRABAJANDO POR LA CONVIVENCIA Y COHESIÓN SOCIAL**

CONVIVE Fundación Cepaim se constituyó el 5 de mayo de 1994 como Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes (CEPAIM), 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, Aproser, 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, Asociación 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.

CONVIVE Fundación 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.

CONVIVE Fundación 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 CONVIVE Fundación 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 EN CADA REGIÓN:



- **PROYECTO RETORNO VOLUNTARIO Y PRODUCTIVO**

- **PROTECCIÓN INTERNACIONAL**  
(Área de Acogida y Protección Internacional)

- **ACTÚA**

- **ACTIVAT**

- **EPI (Emprender en la Escuela)**  
(Área de Empleo y Formación)

- **ASESORAMIENTO JURÍDICO EXTERNO**



- **PROYECTO RETORNO VOLUNTARIO Y PRODUCTIVO**

- **PROTECCIÓN INTERNACIONAL**

(Área de Acogida y Protección Internacional)

- **ACTÚA**

- **ACTIVAT**

- **EPI (Emprender en la Escuela)**

(Área de Empleo y Formación)

- **HAZ CLICK POR LA IGUALDAD**

- **ENREDADAS**

(Área de Desarrollo Rural y Reto Demográfico)

- **PROGRAMA SARA**

- **XMEN**

- **ADELANTE**

- **PROGRAMA RED**

(Área de Igualdad, No Discriminación, e Interseccionalidad)

- **17 PLUS (Menores extranjeros no acompañados)**

(Área de Desarrollo Rural y Reto Demográfico)

- **ASESORAMIENTO JURÍDICO EXTERNO**

- **PROYECTO RETORNO VOLUNTARIO Y PRODUCTIVO**

- **PROYECTO PROTECCIÓN INTERNACIONAL**

- **ATENCIÓN HUMANITARIA**

(Área de Acogida y Protección Internacional)

- **ACTÚA**

- **ACTIVAT**

- **EPI (Emprender en la Escuela)**

(Área de Empleo y Formación)

- **LA ARTESA**

- **MUJER RURAL AVANZA**

- **ENREDADAS**

(Área de Desarrollo Rural y Reto Demográfico)

- **ADELANTE**

(Área de Igualdad, No Discriminación, e Interseccionalidad)

- **ASESORAMIENTO JURÍDICO EXTERNO**



**NO ADSCRITAS** (personas que sin pertenecer a ninguno de nuestros programas reciben algún tipo de asesoramiento u orientación)

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, en especial las migrantes.**



### VISIÓN

La Visión de CONVIVE Fundación Cepaim proyecta cómo vemos nuestra organización en el horizonte de 2025.

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



## NUESTROS VALORES

INTERCULTURALIDAD / INNOVACIÓN PERMANENTE  
JUSTICIA SOCIAL / INTEGRALIDAD EN LAS ACTUACIONES  
COMPROMISO SOCIAL / DEFENSA Y EXTENSIÓN DE DERECHOS  
SOLIDARIDAD HUMANOS, SOCIALES Y POLÍTICOS  
IGUALDAD DE TRATO / COHESIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL  
Y NO DISCRIMINACIÓN / EMPODERAMIENTO  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES / TRANSPARENCIA Y COHERENCIA  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA GESTIÓN  
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD / SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL  
PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN / INTERSECCIONALIDAD  
PARTICIPACIÓN SOCIAL / ALIANZAS  
TRANSFORMACIÓN SOCIAL / CALIDAD Y CALIDEZ



## CÓDIGO ÉTICO

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

## 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](#).



# GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

## C.1.4.1

### PATRONATO

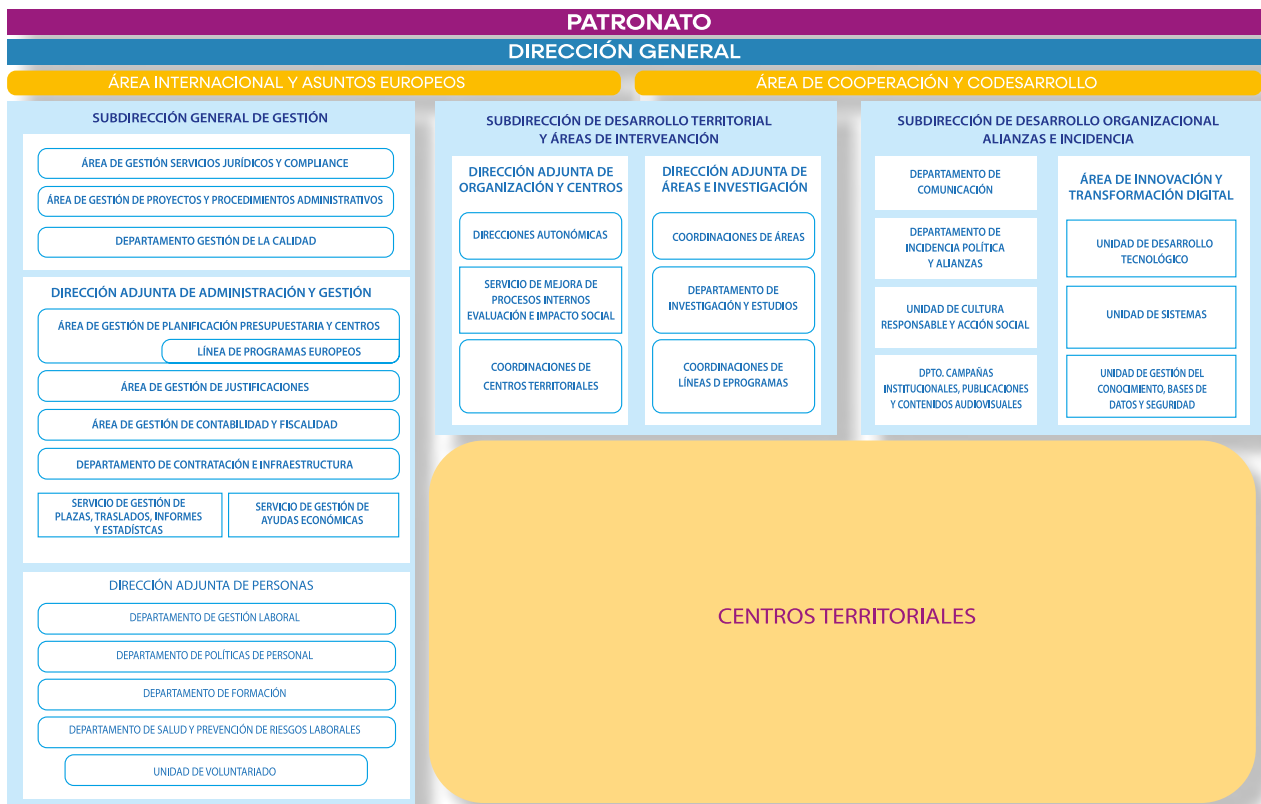
<b>Presidente</b> Juan Antonio Miralles Almería Acoge
<b>Vicepresidenta</b> Rosalía Gutin
<b>Vicepresidente</b> Raúl Martínez
<b>Vocal</b> Pablo Leotti ACISI
<b>Vocal</b> Esmeralda Millas Horuelo
<b>Vocal</b> José Chamizo Sevilla Acoge
<b>Miembro</b> Juan Sebastián
<b>Miembro</b> Rosa Bada
<b>Miembro</b> Juan José Castillo
<b>Miembro</b> Ángeles Solanes
<b>Secretaria</b> Marta Hernández

[Más información](#)



## C.1.4.2

# ORGANIGRAMA GENERAL



### C.1.4.3

## ORGANIGRAMA EN ARAGÓN







## ACCIONES

- Informe Anual del Plan de Igualdad 2023-2027.
- Plan de Formación Continua 2023.
- Informe de Auditoría externa 2022.
- Certificación de Calidad ISO 9001:2015, N° de certificado ES120706-1 válido hasta el 22 de mayo de 2024.
- Sello RSA 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.

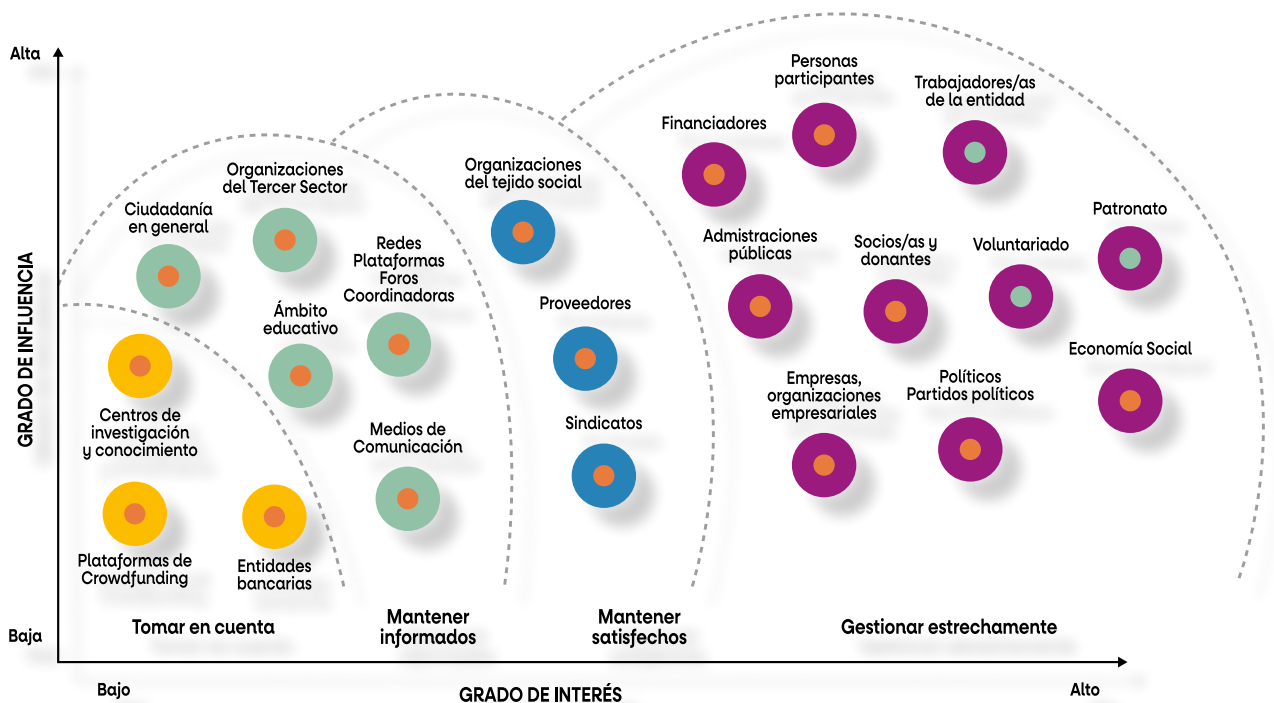




# GRUPOS DE INTERÉS

## 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





# 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 a 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 a 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.



# 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 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.

### 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.
- 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 2023.
- 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

Resaltar que las cifras aquí reflejadas son una extrapolación porcentual de las personas atendidas en la totalidad de la entidad, en relación con las de nuestra Comunidad Autónoma.

En los centros territoriales de Aragón hemos atendido en 2022 a 1.472 personas.

**32 PERSONAS**  
TIENEN UN GRADO DE DISCAPACIDAD RECONOCIDO SUPERIOR AL 33%

**70 PERSONAS**  
ATENDIDAS HAN SIDO VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN POR ORIGEN RACIAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, O TRATA CONFINES DE EXPLOTACIÓN

**118 MUJERES**  
ESTABAN EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

**557 PERSONAS**  
HAN PRESENTADO PROBLEMAS DE VIVIENDA INSEGURA O INADECUADA

**62 FAMILIAS**  
MONOPARENTALES ES EL NÚMERO ATENDIDO EN 2022





## PERSONAS PARTICIPANTES POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

Resaltar que las cifras aquí reflejadas son una extrapolación porcentual de las personas atendidas en la totalidad de la entidad, en relación con las de nuestra Comunidad Autónoma.

En los centros territoriales de Aragón hemos atendido en 2022 a 1.472 personas.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	PERSONAS PARTICIPANTES	HOMBRES	MUJERES
Acogida y Protección Internacional	515	339	176
Desarrollo Rural y Reto Demográfico	166	29	137
Empleo y Formación	256	195	61
Igualdad, No Discriminación e Interseccionalidad	207	9	198
Intervención con Jóvenes y Familias	8	8	8
Asesoramiento Jurídico Externo	156	96	60
Personas no adscritas	164	127	37
<b>Total</b>	<b>1.472</b>	<b>803</b>	<b>677</b>

## 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. El 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.

## RESULTADOS VALORACIÓN ENCUESTAS SATISFACCIÓN PARTICIPANTES ARAGÓN 2022 (400 respuestas)

Excelente ■ Muy bien ■ Bien ■ Regular ■ Mal ■ Muy mal ■

Satisfacción general con CONVIVE Fundación Cepaim



¿El servicio le ha ayudado a mejorar su situación?



Servicio recibido en el proyecto/programa



Atención recibida



Instalaciones de los centros territoriales



Horarios de atención de los centros



## PORCENTAJE DE VALORACIÓN SATISFACCIÓN PARTICIPANTES (ARAGÓN 2022)

	EXCELENTE MUY BUENA	BUENA	REGULAR	NEGATIVA
HORARIOS DE ATENCIÓN DE LOS CENTROS	85,00%	11,25%	3,00%	0,75%
INSTALACIONES DE LOS CENTROS TERRITORIALES	84,21%	12,28%	2,26%	1,25%
ATENCIÓN RECIBIDA	87,50%	11,50%	1,00%	0,00%
SERVICIO RECIBIDO EN EL PROYECTO/PROGRAMA	89,75%	10,00%	0,00%	0,25%
¿EL SERVICIO LE HA AYUDADO A MEJORAR SU SITUACIÓN?	85,75%	12,25%	1,50%	0,50%
SATISFACCIÓN GENERAL CON FUNDACIÓN CEPAIM	92,25%	7,50%	0,25%	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



## 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.

### 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 y 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.

Este arrojó valores específicos para los que se realizaron recomendaciones para cada uno de los principales ámbitos de mejora. En 2023 estamos desarrollando un proyecto específico para introducir las mejoras necesarias para que la entidad alcance un nivel de madurez digital 4 “optimizada” en todas estas áreas críticas.



## BUENAS PRÁCTICAS:

- CONVIVE Fundación Cepaim cuenta con un equipo de trabajo específico: la Unidad de Desarrollo y nuestra Unidad de Soporte y Sistemas (se trata de un equipo especializado 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 CONVIVE 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 entidad (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).
- Otra de las soluciones innovadoras que estamos trabajando en 2023, es la inclusión de un plan de alfabetización digital para la ciudadanía más vulnerable. El desarrollo de este plan se realiza con el objetivo de luchar contra la desigualdad social, reducir la brecha digital y contribuir a la construcción de una sociedad inclusiva e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables de nuestra sociedad.





## 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 2024.

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.



## 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 nuestro 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 2023 somos 79 personas en plantillas de las cuales un 18% tienen un origen no nacional.

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 CONVIVE Fundación Cepaim.
- Revista “Cepaim al día” mensual para trabajadores.

### BUENAS PRÁCTICAS:

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





## 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 CONVIVE Fundación 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 CONVIVE Fundación Cepaim, no es una obligación, es una cultura que atraviesa todos los niveles de esta.

Algunos datos sobre el cumplimiento del principio de Igualdad de Oportunidad en CONVIVE Fundación Cepaim.

### 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 una segregación horizontal como de la política retributiva, los resultados de la auditoría salarial no evidencian la existencia de una brecha asociada al género.

**82%**  
PSICÓLOGAS

**81%**  
TRABAJADORAS  
SOCIALES

## FORMACIÓN

Los datos aportados desde el departamento de Recursos Humanos de la entidad ponen de manifiesto cómo en la solicitud de acciones formativas y en las horas de formación realizadas la presencia de mujeres es ligeramente superior a la presencia de estas en la plantilla de la organización.

	MUJERES	HOMBRES
Presencia en la entidad	62,2%	37,8%
Solicitudes de formación	70,1%	29,9%
Horas de formación recibidas	69,15%	30,85%



## PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

	MUJERES	HOMBRES	NO BINARIO
CONVIVE Fundación Cepaim favorece la presencia de mujeres en los niveles y puestos en los que estaban menos representadas	67,43%	73,84%	40,00%*
No hay barreras o discriminación en los procesos internos de selección	71,3%	76,96%	40,00%**
A la hora de promocionar a puesto directivos se ofrecen las mismas posibilidades a mujeres y hombres	63,8%	72,1%	40,00%*



**7,08%**

**% DE MUJERES  
QUE PROMOCIONAN**

**7,95%**

**% DE HOMBRES  
QUE PROMOCIONAN**

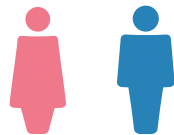
Los datos aportados desde el Departamento de Recursos Humanos ponen de manifiesto cómo las promociones internas que se han producido han sido ligeramente superiores en el grupo de los hombres.

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:

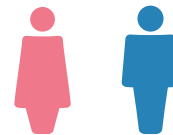
**DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE  
CONTRATOS INTRAGRUPOS**



**CONTRATOS  
TEMPORALES** 44,3% 53,1%

**CONTRATOS  
INDEFINIDOS** 55,7% 46,9%

**DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE  
CONTRATOS INTERGRUPOS**



**CONTRATOS  
TEMPORALES** 64,8% 35,2%

**CONTRATOS  
INDEFINIDOS** 72,3% 27,7%

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

1. CONVIVE Fundación Cepaim es una empresa feminizada, donde las mujeres representan el 70% de la plantilla.
2. La brecha obtenida en el 2021 es de un 2,34%.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.



## CONCILIACIÓN



CONVIVE Fundación Cepaim entiende la conciliación como una necesidad estratégica.

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

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

Sirvan a modo de ejemplo:

PERMISOS RETRIBUIDOS	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.
FLEXIBILIDAD EN EL USO DEL TIEMPO	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 2022, el equipo de los centros de CONVIVE 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.



## 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

### ACCIONES

- 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.
- 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.



## 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.

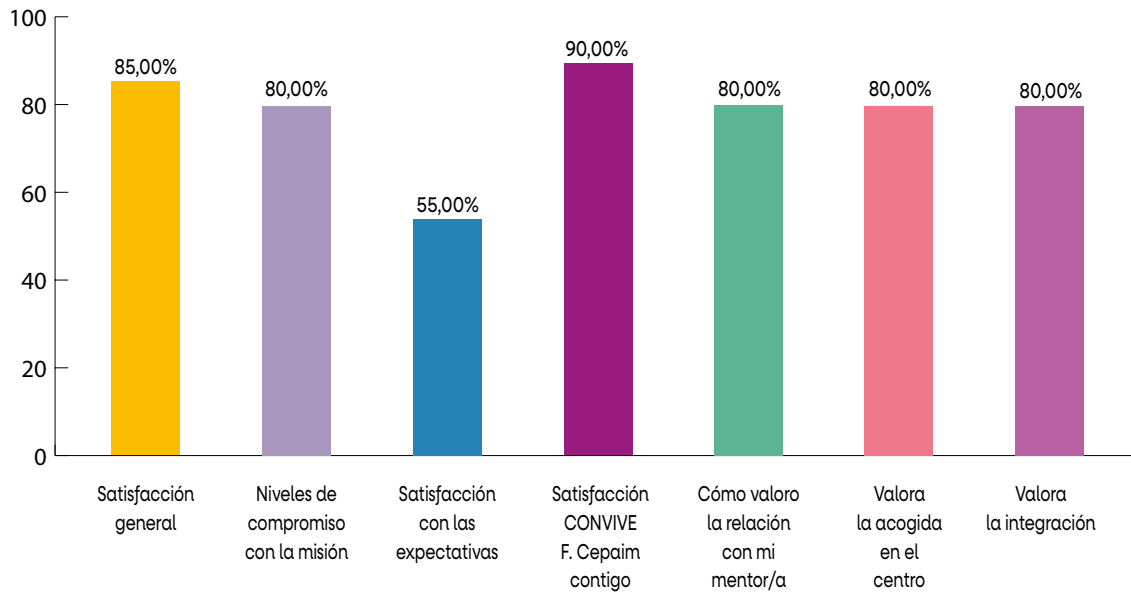
Siguiendo nuestro Plan de Calidad, CONVIVE Fundación Cepaim realiza anualmente cuestionarios de satisfacción de nuestras personas voluntarias.

El resultado en 2022, ha sido el siguiente:





## VOLUNTARIADO



## ACCIONES

- Protocolo de Acogida al Personal Voluntario.
- Tutorización durante todo el proceso.

## BUENAS PRÁCTICAS:

- Formación inicial y continua.
- Invitación a participar a cuantos eventos organice la entidad.

## 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.



## 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.

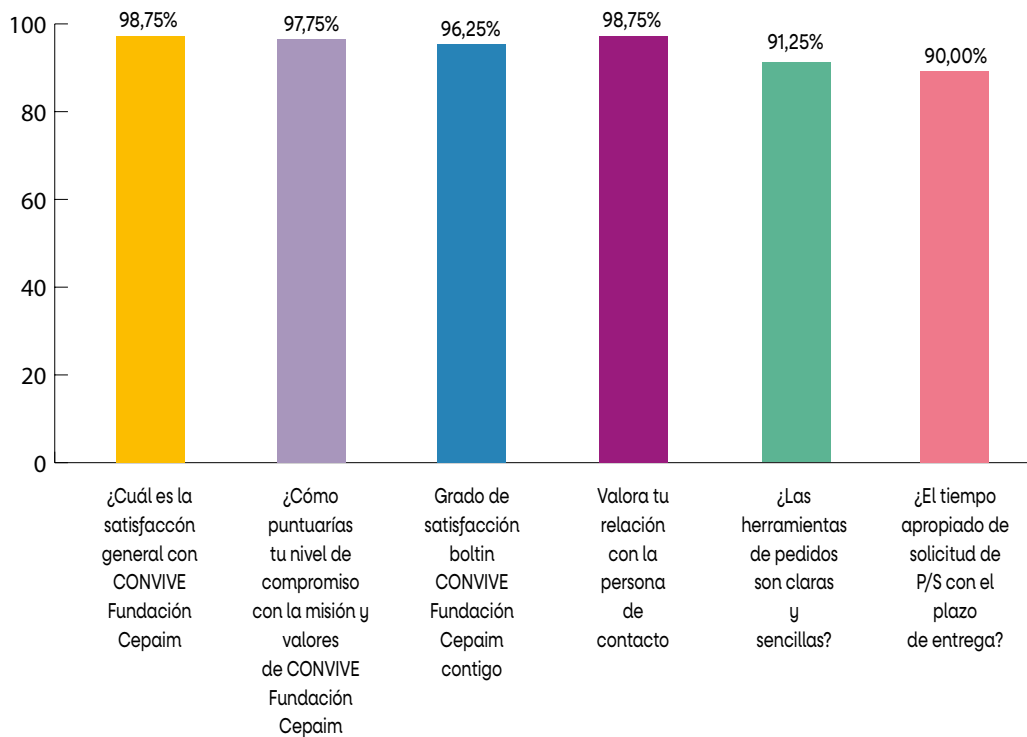
### BUENAS PRÁCTICAS

- 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 2022.

### PROVEEDORES



## 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 nuestro principios y valores, de otro modo nuestra razón de ser no tendría sentido.

### C.5.2. IMPACTO SOCIAL

En CONVIVE Fundación Cepaim, creemos que la única manera de impactar positivamente en la sociedad es cumpliendo con los principios del [Pilar Social Europeo de Derechos Sociales](#).



En este mismo ejercicio, nuestra entidad está comprometida con el logro de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



**1** FIN  
DE LA POBREZA



**3** SALUD  
Y BIENESTAR



**5** IGUALDAD  
DE GÉNERO



**8** TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



**10** REDUCCIÓN DE LAS  
DESIGUALDADES



**11** CIUDADES Y  
COMUNIDADES  
SOSTENIBLES



**16** PAZ, JUSTICIA  
E INSTITUCIONES  
SÓLIDAS



**17** ALIANZAS PARA  
LOGRAR  
LOS OBJETIVOS



## ACCIONES

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

## BUENA PRÁCTICA

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



## TRANSPARENCIA CON EL ENTORNO

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

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.
- Origen financiación de la entidad.
- Informe de auditoria.
- 2022 – 2021 – 2020 – 2019 – 2018 – 2017 – 2016 – 2015 – 2014 – 2013.
- Memorias económicas.
- 2022 – 2021 – 2020 – 2019 – 2018 – 2017 – 2016 – 2015 – 2014 – 2013.
- Memoria de actividad.
- Tabla salarial actualizada.

### CONOCE MÁS DE CEPAIM

- Código Ético de CONVIVE 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 3<sup>er</sup> Sector.
- Principios y Criterios que deberán regir la relación de CONVIVE 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 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

## BUENA PRÁCTICA

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



## 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](#)

### BUENA PRÁCTICA

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

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



## ACCIONES

- Emisión periódica de las publicaciones señaladas.

## BUENAS PRÁCTICAS

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



## RECONOCIMIENTOS

---

### CONVIVE FUNDACIÓN CEPAIM EN 2022

**PREMIO ANDALUCÍA + SOCIAL,**  
EN RECONOCIMIENTO AL TRABAJO EN FAVOR DE LA INCLUSIÓN.

**RECONOCIMIENTO DE CAIXABANK Y LA FUNDACIÓN  
CAJAMURCIA AL PROYECTO PLAY EMPLEO**  
(CONVOCATORIA 'ACCIÓN SOCIAL 2022.)

**BUENA PRÁCTICA POR EL PROYECTO “BUILDING  
INCLUSIVE EUROPEAN SOCIETIES”**  
PROGRAMA EUROPEO DE INTEGRACIÓN Y MIGRACIÓN

### ARAGÓN

**BUENAS PRÁCTICAS CIUDADANAS 2019**  
**BUENAS PRÁCTICAS CIUDADANAS 2021**  
PREMIO EBROPÓLIS

**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

## CRITERIO 6

# MEDIOAMBIENTAL



Memoria  
2022

53

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 aplacarlas, a nivel entidad, a nivel de centro o por las personas trabajadoras. también incentivamos a nuestros proveedores al uso de productos más cuidadosos con el medio ambiente.

Las medidas concretas de cada uno de nuestros centros se planifican con toda la plantilla. 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 Ecoembes hemos implementado en nuestros centros contenedores de reciclaje. En alguno de ellos se ha suprimido de forma definitiva el uso del plástico.

## 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



**RED ARAGONESA DE INCLUSIÓN SOCIAL**  
JUNTA DIRECTIVA



**PLATAFORMA CONTRA EL RACISMO DE ZARAGOZA**



- **RED DE CONVIVENCIA INTERCULTURAL**
- **OBSERVATORIO ARAGONÉS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**
- **CONSEJO PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL O ÉTNICA (CEDRE).**

## ALIANZAS INTERNACIONALES

CONVIVE Fundación 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”



### 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



## ADMINISTRACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA



## ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO



## OTRAS ENTIDADES









Síguenos en:

-  [fundacioncepaim](#)
-  [fundacion.cepaim](#)
-  [FundacionCepaim](#)
-  [ong-fundacion-cepaim](#)
-  [CepaimOng](#)