

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

**CÁRITAS DIOCESANA DE JACA**

CIF:R2200465I

C/Seminario nº:8

22700 - Jaca

Huesca

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

Cáritas Diocesana de Jaca

#### Forma jurídica

Asociación sin ánimo de lucro

#### Número de socios (en caso de asociaciones)

552

#### Número de miembros Junta/Patronato

8

#### Dirección - CP - Población

C/ Seminario nº 8 - 22700 - Jaca ( Huesca)

#### Sector/Ámbito de actuación.

Acción e Intervención Social

Sensibilización

Voluntariado

#### Actividad principal

Desarrollo de actividades de acción social, con colectivos vulnerables, tanto a nivel individual y comunitario, especialmente en atención de necesidades básicas.

#### Colectivo principal atendido

Colectivos en exclusión social o en riesgo de exclusión.

#### Año comienzo actividad.

1964

#### Número de personas empleadas - media anual

5

#### Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

7

#### Número de voluntarios

**Persona contacto**

Marcos Lera Juan

**E-mail contacto**

ssgg.cdjaca@caritas.es

**Página web**

----

**GENERAL**

**Tendencias Globales**

**1- Considera que su organización tiene en cuenta o se ve afectada, directa o indirectamente, por temas globales y generales como, por ejemplo:**

- Económicos (por ejemplo, creación de empleo, generación de riqueza, cumplimiento de la legalidad)**
- Políticos (por ejemplo, cambios de gobierno, alianzas con Administraciones Públicas)**
- Medioambientales (cambio climático, consumo de recursos: agua, energía eléctrica, etc.)**
- Tecnológicos (por ejemplo, comunicaciones, redes sociales)**
- Sociales (igualdad de género, conciliación de la vida personal y profesional, educación, formación, etc.)**

Se realiza un análisis formal periódico, que permite tener en cuenta los temas con mayor impacto en la actividad de la organización y, cuando es necesario, se ponen en marcha planes a medio / largo plazo.

**1.1 Información adicional**

Cáritas Diocesana de Jaca, es una entidad que trabaja a una escala menor geográficamente, en un medio mayoritariamente rural, muy frágil y al que afectan de manera muy intensa los cambios económicos, políticos, medioambientales, tecnológicos y sociales. Por ello se tienen en cuenta, en la medida en que forman parte de nuestro análisis continuo de la realidad, y nos da las líneas para la programación de los proyectos y acciones.

La pandemia de la Covid-19, puso de manifiesto la fragilidad de la zona geográfica dónde actuamos y que nos afectó enormemente.

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

No

**2.1. Información adicional**

Las pequeñas o medianas entidades, por sí solas, no pueden enfrentarse a las tendencias globales. Lo que creemos es que mediante el trabajo en red con las distintas entidades, se pueden poner en marcha de forma conjunta medidas o acciones encaminadas a minorar el

impacto de las tendencias globales.

Nuestra entidad está integrada en Cáritas Aragón, confederación de Cáritas Española, Cáritas Europa y Cáritas Internacional, que a su vez participan en redes y foros con otros organismos u entidades a nivel más global.

Además a nivel local, trabajamos de forma coordinada con entidades como son los ayuntamientos de Jaca y Sabiñánigo, comarcas de la Jacetania y Alto Gállego y otras asociaciones locales como Cruz Roja, la Fundación Thomas de Jaca (para la erradicación del chabolismo) o el Centro de Solidaridad Interdiocesano de Huesca (prevención y tratamiento de adicciones).

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

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

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

#### **3.1. Información adicional**

Las cambiantes circunstancias del entorno social de Cáritas de Jaca hacen necesaria una planificación a corto plazo de las actividades más urgentes, que siempre se realiza de forma colegiada entre los técnicos y los voluntarios. También se realiza de manera colegiada en colaboración con otras entidades de la zona (servicios sociales de las comarcas, Cruz Roja y otras asociaciones). Estas actuaciones pueden tener más recorrido y la colaboración e información mutua se hacen necesarias en el corto plazo. Debido a la pandemia, estas actuaciones se intensificaron para poder atender la gran demanda de ayuda que se recibió de la forma más eficiente posible. Este es también el tratamiento de actuaciones de una periodicidad más larga (cursos, talleres,...) que necesitan de una evaluación que permite una planificación más acorde en lo sucesivo. Por último las directrices de la entidad a escala nacional marcan también la tónica en la planificación a largo plazo, y para ello se cuenta con el asesoramiento y la consulta continua con Cáritas Española y Cáritas Aragón entre otras.

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

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

#### **4.1 Información adicional**

Con una periodicidad anual nuestra entidad se somete de forma voluntaria a una auditoria externa que le permite una evaluación cabal de su situación económica y el desarrollo realista de sus proyectos. Todos los proyectos y actuaciones disponen en sus respectivas memorias de un análisis de rentabilidad que rige, tras la evaluación colegiada de las actuaciones subsiguientes.

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

Se asigna a determinadas partidas o proyectos en función de los planes que se pongan en

marcha o para responder a alguna necesidad puntual y concreta de la organización.

### **5.1. Información adicional**

Los resultados económicos positivos, se destinan para los nuevos proyectos que se comienzan o se prevé desarrollar, así como para implementar los fondos recaudados para emergencias.

## **Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders**

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

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

### **6.1. Información adicional**

Diferentes sistemas digitales (bases de datos, programas específicos de uso compartido con otras Cáritas...) permiten la correcta y rápida identificación y gestión con nuestros grupos de interés..

En nuestra entidad están implantados el Plan de Voluntariado (recoge el itinerario del voluntario, los programas, así como toda la documentación necesaria para firmar el acuerdo de compromiso ), Código Ético y Plan de Igualdad. Estos planes son la base para el desarrollo de la actividad y de las relaciones que mantenemos con nuestros grupos de interés

Los empleados (personal laboral) tienen una relación estrecha con el equipo directivo y el equipo de voluntarios. Esto se traduce en una comunicación fluida y continua..

A los usuarios se les atiende según el itinerario del programa de "Acogida y acompañamiento a familias"

Los voluntarios desarrollan su labor a través del Plan de voluntariado de la mano del Equipo de apoyo al voluntariado.

Los proveedores, se mantiene una comunicación continua y tratan de colaborar con nosotros.

Con los financiadores, socios y donantes, sin ellos nuestra labor no sería posible. Les informamos de las actividades que se realizan y la gestión de los fondos que nos aportan. de una forma transparente.

Aliados y colaboradores públicos y privados. Se trata de trabajar de una forma conjunta y coordinada, aunando esfuerzos. Esto nos permite identificar las necesidades y escenarios que se plantean en el día a día. para solucionarlos de la forma más eficaz y eficiente posible. En este grupo se encuentran los ayuntamientos, comarcas, servicios sociales, las parroquias y el obispado, Cáritas de Aragón y la Rioja, Cáritas Española,...

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

Disponemos de mecanismos formales (encuestas, reuniones ad hoc, etc..) para conocer la opinión de los grupos de interés.

### **7.1. Información adicional**

Usamos memorias individualizadas de los proyectos colaborativos así como de global para informar a los financiadores, socios, donantes, aliados, colaboradores, voluntarios,... De esta forma hacemos pública y transparente la gestión realizada.

El voluntariado y el personal laboral participa activamente en las reuniones periódicas y formaciones que organizamos o que se proponen.

Los participantes (usuarios) son objeto de entrevistas personales y su opinión se solicita en la elaboración de cualquier sistema de evaluación.

Otra manera de obtener información es la realización de encuestas a las personas que atendemos y a todo equipo humano que trabaja en nuestra entidad.

## **Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización**

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

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

#### **8.1. Información adicional.**

Los órganos de gobierno de nuestra entidad son tres: la Asamblea Diocesana, el Consejo Diocesano y la Comisión Permanente. Están presididos por el Obispo o por su Delegado Episcopal.

El Consejo Diocesano, está formado por el Delegado Episcopal, el Director Diocesano, el Secretario General, el Administrador, responsables de los departamentos y representantes de Arciprestazgos.

El Consejo concreta las decisiones de la Asamblea para su ejecución, propone y aprueba los programas, presupuestos, y marcos estratégicos, supervisa los estados contables y aprueba las cuentas anuales.

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

Va más allá de sus obligaciones y pone a disposición de los diferentes grupos de interés y de la sociedad información de gestión y resultados (plan anual, memoria anual, objetivos y grado de cumplimiento, indicadores clave, ingresos y gastos diferenciados, etc.).

#### **9.1.- Información adicional.**

Con carácter anual, se realiza una auditoría de los estados contables, por una empresa independiente, que elabora las cuentas anuales. y formula el correspondiente informe.

También se elabora una memoria anual en la que aparece un resumen de las actividades desarrolladas, resumen de las cuentas económicas. Estas cuentas se presentan mediante una rueda de prensa y posteriormente la hacemos llegar a nuestros grupos de interés tales como entidades, asociaciones, socios, voluntarios,...

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

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

#### **10.1. Información adicional**

Toda la información es pública y transparente y se informa a través de la publicación de las memorias, convocatorias de ruedas de prensa y redes sociales.

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

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización.

##### **11.1.- Información adicional**

Cáritas Diocesana de Jaca se rige por el "Modelo de Acción Social" de Cáritas Española, donde se fijan los principios de comportamiento y las prioridades en la intervención. Cáritas Española lo actualiza constantemente y publica documentos específicos para nuestro modelo de acción en diferentes áreas como por ejemplo familias, personas en exclusión y voluntariado.

Tenemos implantado un Código Ético en el que se establecen un conjunto de directrices de conductas aceptables con una coherencia práctica, con el fin de crear conciencia moral que guía el comportamiento de las personas que componen el equipo humano (voluntarios, trabajadores, socios, colaboradores, usuarios,...)

Además, un Plan de Igualdad cuyo objetivo general es la integración de la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra entidad.; integrar la perspectiva de igualdad de mujeres y hombres en la gestión de Caritas; facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran Cáritas y realizar una comunicación eficaz tanto interna como externa facilitando al mismo tiempo un lenguaje no sexista.

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

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

##### **12.1. Información adicional**

A través de la formación a voluntarios, asamblea diocesana, y otros encuentros de voluntarios y trabajadores, se da a conocer la misión. los objetivos, valores y de nuestra entidad.

### **Plan de Responsabilidad Social**

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

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

##### **13.1. Información adicional**

Creemos que además de la responsabilidad social, que define la actividad de nuestra entidad, desarrollar de forma activa actuaciones (que redunden en otras áreas como puede ser medioambiente, calidad o voluntariado) pueden hacer que nuestra actuación sea mucho más eficaz y eficiente. El año pasado conseguimos el sello RSA y es la herramienta que nos guía para la mejora en nuestro día a día

En el 2019 se elaboraron el Plan de igualdad y el Código Ético, con los que vamos a seguir trabajando para mejorarlos. De echo, este año hemos implementado el Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral.

El presente Plan es un documento elaborado por la entidad y a disposición de todos/as los trabajadores/as, que fija los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Las medidas que forman parte de este plan y aquellas que se pueden ir incorporando en el futuro, están enfocadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal a través de acciones encaminadas a mejorar la calidad de empleo, flexibilidad, igualdad, apoyo a la familia y el desarrollo personal y profesional.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para estos objetivos.

**14.1. Información adicional**

Aunque no estén recogidos en un Plan de Responsabilidad Social, como tal, tenemos claro cuales son nuestros objetivos a corto, medio y largo plazo. En esta materia, continuamos inmersos en buscar los indicadores que evalúen la consecución de los objetivos y las herramientas para mejorar. Durante el año 2021, hemos ampliado el Plan de Igualdad, adecuando las actuaciones en materia de conciliación familiar y laboral a las necesidades que se han planteado durante los dos últimos años

## **CLIENTES**

### **Satisfacción de cliente**

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

Alguna vez hemos realizado alguna encuesta a clientes/usuarios/beneficiarios

**15.1. Información adicional**

La atención a las personas lleva incorporada la realización de entrevistas personales a lo largo del proceso, lo que permite una evaluación de la satisfacción de la intervención.

Se realizó una Auditoria de Marca a través de la Confederación de Cáritas Española, con el objetivo de conocer la percepción que las personas tienen sobre nosotros y nuestra comunicación, tanto a nivel interno como externo de los distintos agentes (trabajadores, voluntarios y usuarios).

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

Conocemos la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes de manera

informal por la relación cercana que tenemos con ellos

#### **16.1. Información adicional**

En caso de organismos financiadores (organismos públicos, ...) hablar con los organismos financiadores (técnicos,...) , y hacer unas preguntas (si se hace bien, que tal vamos, si se cumplen los objetivos planteados,...) aunque sea de forma informal hay que hacer un procedimiento y reflejar esa información.

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

Se identifican mejoras y se implantan en los procesos de la organización

#### **17.1. Información adicional**

Los resultados en los procesos de evaluación sirven como guía para el diseño e implantación de la programación periódica de la entidad.

### **Innovación en los productos y servicios**

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

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

#### **18.1. Información adicional**

Las claves de innovación que se implementan en nuestra Cáritas responden al siguiente proceso:

- Puesta en común de las evaluaciones y las mejoras que han de realizarse
- Búsqueda y contraste de otras experiencias en otras Cáritas de la Confederación
- Programación de sesiones de trabajo para planificar el proceso contando con asesoría de Cáritas Española si procede
- Puesta en práctica de las actuaciones
- Evaluación y mejora de las prácticas una vez llevadas a cabo.

### **Calidad de los productos y servicios**

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

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

#### **19.1. Información adicional**

Es esencial una labor previa de difusión de nuestros proyectos a través de la información a trabajadores, voluntarios y participantes mediante facebook, llamadas específicas, publicaciones.. También mediante la presentación del proyecto a otros agentes sociales y



administraciones que puedan estar interesados.

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

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

### **20.1. Información adicional**

Contamos con una un programa informático en el que se recoge toda la información relativa a cada una de las personas que atendemos y que nos permite valorar la evolución de las respuestas que se le dan, así como recoger todas quejas, sugerencias o valoraciones. Además, toda esta información puede ser consultada en cualquier momento, y sólo por las personas que tienen acceso a la misma para preservar la información y los datos personales de las personas que atendemos.

En los cursos que realizamos, también se hacen encuestas, que nos sirven para valorar las posibles mejoras a implantar

## **Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

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

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se pone a disposición información detallada de sus características.

#### **21.1. Información adicional**

Cuando una persona demanda nuestros servicios, comienza el itinerario del programa de acogida que consiste en facilitar una acogida y acompañamiento que ayude a cubrir las necesidades básicas a través de la promoción personal, la autonomía, la corresponsabilidad y la participación de las personas. Para ello se concierta una entrevista donde se le informa, asesora y orienta de nuestros servicios o de los que pueden ofrecerles otras entidades. Después se valora el caso y finalmente hay un seguimiento de la situación que nos ha planteado el usuario.

De manera periódica se publica una memoria de nuestras actividades además de la publicación necesaria en los casos de los proyectos que lo requieren. La difusión de nuestras actividades también cuenta con los medios de comunicación locales para la publicidad de actos de presentación concretos. Las redes sociales son cada vez más utilizadas.

## **PERSONAS EMPLEADAS**

### **Satisfacción de las personas empleadas**

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

Sí, formalmente alguna vez hemos realizado alguna iniciativa puntual (reuniones específicas, encuestas, etc...)

##### **22.1. Información adicional**

Con el personal laboral hay una comunicación constante y directa en la que los trabajadores exponen las cuestiones o problemas que plantean. Con los voluntarios, se ha creado un grupo de trabajo (equipo de apoyo al voluntariado) en el que los responsables forman y atienden todas las necesidades de los mismos. Se ha creado un itinerario de formación para los nuevos voluntarios así como los que ya forman parte del equipo humano de nuestra entidad. Se ha implementado la realización de cuestionarios o reuniones dónde se recogen y se evalúan las necesidades y los problemas que se les plantean.

## **Igualdad de oportunidades y no discriminación**

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

Disponemos e implementamos un Plan de Igualdad de Oportunidades y/o un Plan de Igualdad y Diversidad con objetivos, medidas, indicadores y sistema de evaluación, que contempla acciones para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

### **23.1. Información adicional.**

En nuestra entidad siempre se ha garantizado el Principio de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación. En el año 2019, se ha elaborado el Plan de Igualdad de la Entidad que alcanza a la relación de Caritas Diocesana de Jaca, con todo el equipo humano que la componen: voluntarios, técnicos y trabajadores, socios y colaboradores, usuarios, todas las entidades con las que colaboramos así como en las actividades internas y externas de Cáritas.

Se plasma en los siguientes campos: empleo (selección de personas), contratación, promoción, formación, retribución, conciliación, de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación y sensibilización.

Se han elaborado para la evaluación del plan.

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

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

Existen iniciativas formales para facilitar la conciliación de todas las personas empleadas y actuaciones de sensibilización para promocionar la corresponsabilidad en los cuidados y labores domésticas.

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

En nuestra entidad, además de las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y del Convenio de Acción e Intervención Social, existen actuaciones en materia de conciliación personal, familiar y laboral. Dentro del plan de Igualdad, durante el último año se ha ampliado y mejorado el apartado dedicado a conciliación personal, familiar y laboral estableciendo indicadores. Entre otras destacamos

? Favorecer la reorganización del tiempo y espacio de trabajo: por ejemplo, permitir el teletrabajo varios días a la semana o en momentos puntuales, como las vacaciones escolares.

? Establecer la jornada continua cuando sea posible y la flexibilidad horaria.

? Fijar reuniones dentro del horario establecido, de acuerdo con el horario escolar.

? Promover el uso de las tecnologías para evitar desplazamientos y viajes de trabajo.

## **Formación y desarrollo profesional**

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

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

#### **25.1. Información adicional.**

.Dentro de nuestra entidad, se valora la formación de los trabajadores y voluntarios. Hay comunicación fluida y se valoran conjuntamente las necesidades de formación detectadas por ambas partes. En el año 2019 creamos el Equipo de Apoyo al Voluntariado que entre otras funciones se encargan de formarse, formar a nuestros voluntarios y detectar las necesidades de formación. El responsable de este equipo, además valora y gestiona la formación para los trabajadores.

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

Se realizan acciones formativas para mejorar las competencias técnicas en el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas, en función de las necesidades de cada departamento/área y/o de cada función asignada.

#### **26.1. Información adicional.**

Se realizan cursos para los voluntarios cuando se incorporan y se les forma para que puedan desempeñar sus funciones.

## **Seguridad y Salud**

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

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

#### **27.1. Información adicional.**

Tenemos un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en marcha, que se revisa con carácter periódico y se solventan los riesgos que se detectan. Un claro ejemplo de que nuestro Plan funciona, es la forma eficaz y eficiente, en la que se han implantado nuevas medidas en relación a problemática creada con el COVID19, de forma coordinada con la empresa de Prevención.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

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

##### **28.1. Información adicional.**

Cuando se realizan compras, además de tener en cuenta la relación calidad - precio de los productos, en nuestro criterio prevalece que las adquisiciones de productos y servicios, se realicen a proveedores locales, que generan riqueza en nuestro entorno.

En compras que no se pueden efectuar en nuestra zona de acción, se analiza también el impacto ambiental y social (por ejemplo, si tienen trabajadores en puestos de inserción social).

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos de riesgos y/o ambientales.

##### **29.1. Información adicional.**

No tenemos una relación de proveedores, aunque aplicamos criterios de calidad, precio, prácticas sociales y medioambientales, ya que el volumen de compras es pequeño.

Cuando se realizar compras importantes, ya sea por su valor económico o por su impacto en nuestra actividad, se hace una selección de los proveedores aplicando los criterios que hemos relacionado anteriormente.

## **SOCIAL**

### **Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos**

#### **30.1. Información adicional.**

Sin respuesta

### **Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio**

#### **31.1. Información adicional.**

Sin respuesta

### **Transparencia con el entorno social de la organización**

#### **32.1. Información adicional**

Sin respuesta

## **Comunicación y fomento de buenas prácticas**

### **33.1. Información adicional**

Sin respuesta

## **AMBIENTAL**

### **Impacto ambiental**

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

Se tiene en cuenta el impacto ambiental ocasionado por la actividad de la organización y se ha llevado a cabo alguna iniciativa de forma puntual e informal.

##### **34.1. Información adicional.**

En años anteriores se invirtió en la colocación de más contenedores de recogida de ropa en localidades dentro de nuestra diócesis y como consecuencia se ha contribuido a un mayor volumen de reciclaje de ropa. Colaboramos con Carinsertas que es una empresa de inserción promovida por Cáritas Diocesana de Huesca y que se dedica a la confección, el reciclaje textil

En la nueva sede social, para conseguir una mayor eficiencia energética: se ha aislado térmicamente el exterior de la fachada y ventanas. La instalación eléctrica se ha reformado y se han colocado elementos de bajo consumo y mecanismos que apagan las luminarias cuando no se detecta movimiento. .

### **Compromiso frente al cambio climático**

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

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

##### **35.1. Información adicional.**

No existen planes específicos y valoración del impacto sobre el cambio climático. Seguimos con un programa de recogida de ropa, con el que se va a incentivar en nuestro área de actuación, el reciclaje de residuos. Además, aprovechamos las campañas o iniciativas que Cáritas Española pone en marcha en materia de carácter ambiental como el consumo energético eficiente, a través de los cuales, se facilita a nuestros beneficiarios sistemas para reducción del consumo de luz o de calefacción y también cambio de electrodomésticos y sistemas de calefacción (todos ellos con mejor eficiencia energética).

### **Economía circular**

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

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

### **36.1. Información adicional**

Con la ropa que se recogen en los contenedores, en colaboración con la entidad de Carinsertas, alargamos la vida de la ropa; también se crean puestos de trabajo para personas en riesgo de exclusión, fomentando así una sociedad más inclusiva y sostenible para todos. Se pone en valor la dimensión medioambiental, promoviendo la reutilización de ropa y el reciclaje textil, creando comercio de ropa reciclada y evitando la emisión de CO2 a la atmosfera y reduciendo el consumo de materias primas y energía para la producción de nuevas prendas textiles.

## **Comunicación ambiental**

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

Se comunica a todos los grupos de interés a través de la web y/o RRSS.

#### **37.1. Información adicional**

A través de medios de prensa, facebook, asamblea y nuestra memoria anual, se hace pública la información en materia ambiental.

Algunos de nuestro grupos de interés, nos solicitan informes de estrategia ambiental.

## **VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE**

### **Priorización de temas**

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

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

### **Valoración Global**

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

6

## **Puntos fuertes y áreas de Mejora**

### **40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Nuestra Cáritas trabaja desde una serie de valores que tienen a la responsabilidad social como cimiento de trabajo. En primer lugar el trabajo codo con codo y en pos de la mejora de la calidad de vida de los que más lo necesitan. En un área de actuación como la nuestra, mayoritariamente rural, nuestra responsabilidad tiene que tener cada vez más en cuenta lo medioambiental, y en nuestra toma de decisiones entendemos que sólo desde la responsabilidad puede trabajarse a largo plazo en estas áreas. Para ello es indispensable nuestro esfuerzo de coordinación con otras instituciones.

### **41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

En una entidad tan pequeña, con tan pocos trabajadores y con un trabajo a un nivel local y cercano pueden darse por sentadas o asimiladas estas medidas de responsabilidad sin necesidad de planificarlas o estandarizarlas. Durante el último año, se han introducido mejoras en los objetivos, los procedimientos y los planes de evaluación en las áreas de igualdad, gestión medioambiental y responsabilidad social. Pese a ello, tenemos que seguir trabajando en este cometido.

## **Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible**

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

Sí, mi organización conoce la Agenda 2030 y tiene un compromiso público con la consecución de los ODS.

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

Sí

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.