

## RSA - Entidades no lucrativas

### Empresa evaluada

**FUNDACIÓN CESTE EDUCACIÓN Y EMPRESA**

CIF:G50964865

Pº. Infantes de España nº:3.

50012 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

Fundación Ceste Educación y Empresa

#### Forma jurídica

Fundación

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

SOMOS UNA FUNDACIÓN

#### Número de miembros Junta/Patronato

4 Patronos.

#### Dirección - CP - Población

PASEO INFANTES DE ESPAÑA. Nº 3. 50012. ZARAGOZA

#### Sector/Ámbito de actuación.

FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO E INTEGRACIÓN PERSONAL Y SOCIO-LABORAL DE LAS PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN. UNA PARTE DE NUESTRA ACTUACIÓN ESTÁ DEDICADA A MUJERES Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DONDE NUESTRO TRABAJO SE FOCALIZA DE UNA MANERA ESPECIAL EN EL MEDIO RURAL.

#### Actividad principal

PROGRAMAS FORMATIVOS Y DE ACOMPAÑAMIENTO QUE PERMITAN AL COLECTIVO DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL, PREFERENTEMENTE MUJERES, (DISCAPACITADAS, POBLACIÓN RECLUSA, Y TOXICOMANÍAS) DEL MEDIO RURAL; SU CRECIMIENTO, PERSONAL, SOCIAL Y LABORAL.

#### Colectivo principal atendido

PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN, CON DIFÍCIL ACCESO A FORMACIÓN Y A TRABAJO, ASÍ COMO MUJERES Y/O PERSONAS CON DISCAPACIDAD, DEL MEDIO RURAL.

#### Año comienzo actividad.

AÑO 2003.

**Número de personas empleadas - media anual**

4 PROFESIONALES DE MEDIA/ANUAL.

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

4 PERSONAS

**Número de voluntarios**

25 PERSONAS.

**Persona contacto**

Cecilia Marín Sáez  
DIRECTORA DE COMUNICACIÓN DE LA FUNDACIÓN

**E-mail contacto**

cmarin@fundacionceste.org

**Página web**

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

**GENERAL****Tendencias Globales**

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

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

**1.1 Información adicional**

Los cambios que se van generando en el entorno de cualquier tipo, influyen en nuestro crecimiento o desacerelación, a la hora de desarrollar determinados proyectos. Durante el presente año, se ha estado trabajando con entidades públicas y privadas con las que tenemos acuerdos de colaboración, en poder asegurar la viabilidad de los proyectos con una periodicidad mayor a la del año en curso, cuando se firman o adjudican. Asimismo, estamos en búsqueda constante de ampliar nuestra red de contactos con entidades tanto públicas como privadas para poder conseguir un mayor impacto. De esta forma, se van incrementando las alianzas tanto con otras organizaciones como con la administración, para realizar trabajo colaborativo en apoyo social, fundamentalmente con colectivos más

vulnerables.

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

No

**2.1. Información adicional**

Las entidades de pequeño tamaño como la nuestra, de manera individual, es difícil que puedan solas modificar temas globales. No obstante, sí que podemos unirnos y hacer que nuestras propuestas en grupo puedan tener ese mayor impacto. Desde la diversas entidades, autonómicas, nacionales e internacionales de las que formamos parte o con las que colaboramos, se trabaja en el planteamiento de problemáticas y situaciones afines en las que, unidos, podemos tener más fuerza reivindicativa. Sin duda, el trabajo colaborativo da unos resultados mucho más eficiente.

En Fundación Ceste, llevamos trabajando 20 años en colaborar con todo tipo de organizaciones que nos permita llegar a cumplir los objetivos marcados para cada año.

**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**

Al inicio del año, se convoca una reunión de Patronato, donde se da cuenta de los objetivos estratégicos diseñados, por si es necesario modificar la estrategia, así como el cumplimiento de los objetivos operativos marcados el año anterior.

De la misma manera, se plantean los objetivos operativos para el año que se inicia. Hacia finales de año, se convoca otra reunión de Patronato, para el seguimiento de objetivos y líneas estratégicas de trabajo. El equipo Ejecutivo, mantiene reuniones semanales para el seguimiento de los diversos proyectos, los objetivos operativos y las diversas incidencias que surgen en el desarrollo de los programas.

**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**

El equipo directivo se reúne periódicamente y también si se necesita en momentos puntuales, con un tema único en el orden del día que es la evaluación del análisis que realiza la dirección sobre indicadores de eficiencia, y se plantean los del periodo siguiente. En estos encuentros se tratan cuestiones de interés económico, social y ambiental de la fundación.

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

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

### **5.1. Información adicional**

Los beneficios que se obtienen del resultado del año, se aplican de forma íntegra al desarrollo de nuevos proyectos para el siguiente periodo. Previamente, se analiza por parte del Equipo Directivo, los posibles proyectos candidatos que presenta la dirección. Una vez decidido, se pasa a reunión de Junta de patronato para su definitiva aprobación. Asimismo, una parte está destinada a becas de ayuda a la formación.

### **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**

Cada proyecto, se enfoca a su público específico. Desde el ámbito institucional, tenemos perfectamente identificados cada grupo de interés.

Previamente al diseño de los contenidos del proyecto, se realiza un profundo estudio acerca del perfil de las personas beneficiarias para adaptar los contenidos y el diseño de acciones a un mejor cumplimiento de los objetivos de cada proyecto.

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

Tenemos mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés y se analizan de forma individualizada.

### **7.1. Información adicional**

Mediante diversas herramientas de recogida de información, ya sean formales o informales, recogemos las necesidades de nuestros grupos de interés, así como sus expectativas, opiniones, sugerencias y nuevas líneas de trabajo.

Desde el trabajo en colaboración con otras entidades, se detectan nuevos grupos de interés y se diseñan las intervenciones que de forma colaborativa den mejor respuesta a las necesidades definidas.

Trabajamos continuamente en desarrollar herramientas más formales que nos permitan identificar con mayor precisión aquellos ámbitos en los que nuestro trabajo puede ser más eficiente.

### **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?**

- Cumplen con lo que establecen los Estatutos y/o con lo que les demanda el órgano de

dirección.

- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.
- Ejercen su cargo de forma responsable, supervisan y aprueban el plan anual y la memoria, participando activamente en el análisis de las desviaciones y en el control de indicadores clave. Sus datos son públicos (nombre, profesión, cargos, relación de parentesco y relaciones comerciales).

#### **8.1. Información adicional.**

Todo el equipo así como los miembros del patronato, trabajan de forma conjunta en el diseño de estrategias y nuevas líneas de trabajo de la entidad. De la misma forma, evalúan los proyectos realizados y el cumplimiento de los objetivos marcados.

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

Cumple con sus obligaciones legales básicas como organización

#### **9.1.- Información adicional.**

Al ser una Fundación, anualmente hay que presentar ante el protectorado una memoria económica y una memoria técnica del ejercicio pasado, así como El Plan de Actuación para el ejercicio siguiente. Esta información está a disposición de nuestros órganos de gestión, trabajadores, voluntarios, colaboradores y grupos de interés que lo demanden.

Tanto los planes de actuación como las memorias económicas, se hacen públicas a través de nuestra página web.

#### **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**

La información sobre la actividad de la entidad, gestión, estrategias, funcionamiento... es puesta en conocimiento de aquellos grupos de interés que lo demandan, y en las diversas acciones abiertas, para el público en general. Del mismo modo, se informa de manera proactiva a aquellas personas de determinados estamentos (administraciones, entidades financieras, entidades sociales, organizaciones a las que pertenece la fundación...) que resultan de interés para nuestra organización.

Todas las acciones y datos relativos a la entidad y su realización, tienen una difusión pública. Dado que muchos de los proyectos tienen financiación procedente de fondos públicos, la gestión de la Fundación es dada a conocer a todos los estamentos.

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

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

#### **11.1.- Información adicional**

La entidad dispone de un manual de buenas prácticas, que emana directamente de los estatutos de la Fundación. Dicho documento se encuentra a disposición, tanto del personal interno: colaboradores, voluntarios, trabajadores, órganos de gestión, patronato; como de los grupos de interés de la organización. De la misma manera, está a disposición de todas aquellos grupos interesados.

El "now-how", de Fundación CESTE, forma parte de los contenidos de nuestras comunicaciones.

**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**

Todos los miembros de la organización conocen la entidad, misión, visión, valores, objetivos estratégicos, y objetivos operativos de los diferentes ejercicios y el grado de cumplimiento de los mismos.

Así mismo, cada profesional cuenta con su perfil competencial y se realiza de forma periódica una evaluación del desempeño de manera individualizada. Estos documentos son revisados y actualizados por el Equipo Directivo de manera periódica.

**Plan de Responsabilidad Social**

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

**13.1. Información adicional**

Nuestra entidad está adherida al Plan de Responsabilidad de Aragón (RSA). Así mismo, desde 2018, también hemos recibido el sello RSA +, en materia de voluntariado, conciliación igualdad...

Los distintos planes diseñados, son implementados en la organización, siendo interiorizados por sus integrantes y mejoradas las herramientas de aplicación.

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

Se plantean objetivos e indicadores específicos, teniendo en cuenta otras variables como plan estratégico, situación general, tejido social y competencia, futuros requisitos legales, ?.

**14.1. Información adicional**

En el presente ejercicio, mediante la aplicación del Plan de Responsabilidad Social y el Sistema de Evaluación de Proyectos, se han revisado los indicadores. Su cumplimiento permite evaluar los resultados, su eficiencia, y la eficacia en la gestión. Estos indicadores son tanto cualitativos como cuantitativos.

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

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

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

##### 15.1. Información adicional

Una vez finalizado cada proyecto, se recoge de forma sistemática el grado de satisfacción de los participantes. Sus opiniones, áreas de mejora, y sugerencias.

La recogida de datos cuantitativos, se realiza mediante encuestas con los mismos baremos, para poderlo pasar a los indicadores correspondientes y hacer análisis comparativos del grado de satisfacción y consecución de objetivos.

Los resultados son incorporados por el Equipo Directivo, a la hora de mantener o modificar los contenidos de los proyectos o plantear proyectos nuevos, como resultado de las informaciones obtenidas.

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

Sí, existe una metodología que se revisa periódicamente y permite incorporar la opinión de los organismos financieros.

##### 16.1. Información adicional

Gracias al contacto más directo, tanto con financiadores (patronos fundadores, administraciones, entidades...) como con donantes; conocemos su grado de satisfacción con el trabajo de la entidad, así como su apoyo a los diversos programas. En aquellos casos en que la metodología de trabajo en colaboración con diversas entidades, lo permite, realizamos encuestas de satisfacción de los agentes que intervienen.

Durante el año 2021, continuamos implementando el sistema de recogida de información sistemática sobre el grado de satisfacción de financiadores concretos de cada proyecto y su grado de intencionalidad de seguir apoyado una nueva edición del proyecto financiado. Esto nos ha permitido saber cuales de esos proyectos tienen una continuidad.

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

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

##### 17.1. Información adicional

El Plan de Evaluación y Mejora diseñado, contempla la recogida de resultados y la implementación en los diversos ámbitos de la organización que se ven afectados. Estos resultados, nos permiten a los equipos de desarrollo de proyectos mejorar de forma continuada su trabajo.

## 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 planifica y se evalúa el resultado en la innovación con metodología y sistemática de forma responsable y sostenible en el tiempo y respondiendo a necesidades detectadas

**18.1. Información adicional**

La definición, creación o modificación de proyectos y programas de actuación, se realiza en base a las diversas informaciones recogidas en el Plan de Evaluación, así como en la Investigación de necesidades y demandas del entorno. Antes de definir los proyectos, realizamos un Informe de Situación, acerca del entorno donde se va a desarrollar cada programa. No sólo es necesario conocer los perfiles públicos a los que dirigimos el proyecto, sino que también es fundamental conocer su entorno.

**Calidad de los productos y servicios**

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

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

**19.1. Información adicional**

Mediante la recogida de información procedente de los grupos de interés, gracias a los diversos mecanismos de información, esto nos permite obtener de dichos grupos de interés la información acerca e sus demandas y expectativas. Así la definición de contenidos y objetivos de los diversos programas, puede ser mucho más eficaz y eficiente.

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

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

**20.1. Información adicional**

El Plan de Evaluación de cada proyecto, contiene mecanismos de recogida de la información necesaria acerca del grado de satisfacción de cada participante así como las áreas de mejora que proponen para introducir en el proyecto. Así mismo, se realiza seguimiento de cada participante. Esta evaluación y control se realiza en los seis primeros meses una vez finalizado el programa.

**Transparencia informativa sobre el producto o servicio**

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

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

**21.1. Información adicional**

Cada uno de los proyectos contiene una información fija que es:

- Análisis de situación acerca del entorno de desarrollo del programa.
- Informe previo acerca de la información recogida acerca del proyecto que se va a implementar.
- Definición del perfil de los participantes.
- Definición del Programa.
- Objetivos.
- Contenidos.
- Dirigido a.
- Metodología.
- Ventajas competitivas.
- Itinerarios.
- Sistema de Evaluación

## PERSONAS EMPLEADAS

### Satisfacción de las personas empleadas

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

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

##### 22.1. Información adicional

Se realizan reuniones individuales con cada persona empleada de forma periódica. En esta entrevista se plantea un espacio donde la persona pueda trasladar a sus responsables directos sus impresiones, sugerencias y feedback en general. Es un momento de escucha donde se pide autocrítica y sobre todo sinceridad, que crean un clima de confianza y refuerza la conexión entre el equipo. Se denomina entrevista de desarrollo individual porque es un momento en el que se aprovecha también a revisar los objetivos pautados en la última reunión, el grado en el que se han alcanzado y se fijan los próximos objetivos.

Este proceso se repite cada ejercicio. Las sugerencias obtenidas del feedback recibido, se valoran internamente y en la medida de lo posible se incorporan en la creación de nuevos procesos en la organización.

### Igualdad de oportunidades y no discriminación

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

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

##### 23.1. Información adicional.

El Plan de Igualdad de oportunidades, emana de los estatutos de la entidad. Su aplicación se plasma en resultados. más de la mitad de los recursos humanos de la entidad son

mujeres.

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

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

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

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

Independientemente de que la plantilla de profesionales de la entidad es pequeña, existe un Plan de Conciliación, que permite a los profesionales atender sus situaciones personales a la vez que desarrollan su quehacer profesional. Se realizan reuniones de evaluación para identificar las incidencias ocurridas y actualizar el Plan.

Cada profesional de la organización, puede adaptar parte de su quehacer diario a las necesidades de su vida personal y familiar. La comunicación con el responsable directo es fluida y de confianza, lo que permite atender con rapidez las situaciones personales que puedan surgir.

## **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.**

Las personas empleadas así como los voluntarios utilizan el procedimiento establecido, para solicitar aquella formación más adecuada para su mejorar y crecimiento profesional. Con cada solicitud recibida, el equipo directivo se reúne para evaluar las propuesta y marcar las directrices más adecuadas, ajustadas al presupuesto que la entidad adjudica para esta actividad. Generalmente se traza un plan de formación individualizado, para aprovechar el desarrollo individual de cada persona ajustándolo a la función que realiza.

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

El modelo de evaluación de desempeño se orienta al crecimiento personal y profesional de las personas con herramientas como, por ejemplo, desarrollo de un plan de carrera, que se mide y comunica de forma sistemática.

#### **26.1. Información adicional.**

Cada persona es responsable de seguir formándose en su campo de actuación. De modo que cuando le plantea al equipo directivo una formación de su interés para el desempeño realizado, o cuando alguna persona del equipo directivo es conocedora de una formación que puede ser relevante, se plantea y se estudia la mejor forma de abarcarlo.

La Fundación tiene como principal objetivo acercar la formación, especialmente, a las

personas que más difícil tienen el acceso a la misma. Por ese motivo, siempre apoya la formación interna de las personas empleadas.

## 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.

Existe un sistema de prevención de riesgos laborales que se revisa con las sugerencias del personal y el voluntariado. En cuanto a temas de salud, todos los años se realiza un reconocimiento médico completo a todo el personal con analítica incluida.

Siempre estamos abiertos y atentos a detectar o recibir cualquier necesidad de seguridad o salud que pueda surgir, para estudiarla y siempre que esté en nuestra mano aplicarla.

## PROVEEDORES

### Compras responsables

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

Los criterios de compra integran aspectos ambientales y sociales específicos para todos los productos, bienes y servicios que adquiere la organización, y son revisados de forma periódica.

#### 28.1. Información adicional.

A la hora de seleccionar proveedores, se elige siempre que sea posible entre aquellas entidades que tengan un valor añadido de contribución a la sociedad (centros especiales de empleo, empresas con el sello RSA, empresas con certificado mediambiental...), poniendo estos valores en relación con la calidad del producto o servicio y al precio.

### Clasificación y evaluación de proveedores

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

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

#### 29.1. Información adicional.

A la hora de seleccionar proveedores, se elige siempre que se pueda entre aquellas entidades que tengan un valor añadido de contribución a la sociedad (centros especiales

de empleo, empresas con el sello RSA, empresas con certificado mediambiental...), poniendo estos valores en relación con la calidad del producto o servicio y con el precio.

## **SOCIAL**

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

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

Existe un plan de colaboración en proyectos sociales con una metodología, objetivos e indicadores establecidos que permiten a la organización medir su impacto social.

##### **30.1. Información adicional.**

Fundación CESTE, tiene por objeto el desarrollo de proyectos, programas y acciones de interés social, toda nuestra actividad cuenta con un objetivo social.

De hecho, el grado de cumplimiento de nuestros objetivos, es en sí misma la medida de nuestro impacto social.

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

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

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

##### **31.1. Información adicional.**

La estrategia de la entidad, al ser una Fundación, se proyecta hacia el medio social. Todos los proyectos desarrollados tienen fines sociales y de desarrollo de personas en riesgo de exclusión.

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

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

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

##### **32.1. Información adicional**

Todos los proyectos de la organización, así como el personal y los voluntarios, realizan su trabajo para cumplir los objetivos de los programas y proyectos. Estos procedimientos son el ADN de la organización, su objeto, su misión, visión y valores.

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

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

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

### 33.1. Información adicional

La comunicación de la entidad con el entorno tiene varias vías:

1. Cada proyecto en particular con los medios específicos, redes sociales propias, prescriptores, target específico, sociedad en general.
2. La Fundación desde el ámbito institucional. Mediante las herramientas afines, presencia en diferentes eventos institucionales.
3. Las propias redes sociales de la fundación y de CESTE, así como la web de fundación y la newsletter de CESTE.

En cualquier caso, las redes sociales de la entidad son el mejor vehículo de comunicación de la entidad hacia sus diversos públicos y entorno, ya que permiten trasladar de forma más ágil el día a día de la actividad de la fundación.

## AMBIENTAL

### Impacto ambiental

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

Se evalúa el impacto ambiental y se llevan a cabo acciones para separar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

### 34.1. Información adicional.

La entidad cuenta con Un Plan de Impacto Medioambiental. con acciones concretas en:

- Reciclado.
- Ahorro energético.
- Control y Ahorro de consumibles con respeto medioambiental.
- Compra de productos que respeten el medioambiente.
- Control de Temperaturas.
- Utilización de placas solares.

Los indicadores evaluados en cada revisión, sirven para definir el Plan operativo del ejercicio siguiente.

### Compromiso frente al cambio climático

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

Existe un compromiso público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente y que periódicamente es evaluado. Se publican los resultados del plan y la contribución al logro de los compromisos adquiridos.

### 35.1. Información adicional.

Los resultados obtenidos de la revisión del Plan Anual Medioambiental, sirven para la definición de las acciones futuras.

Desde el año 2019, se mantienen diversas acciones por el proyecto medioambiental :

- Recuperación de las riveras del río Huerva, próximo a nuestro entorno, con acciones como plantación de árboles o recogida de basuras.
- Cuidado y mantenimiento de varios huertos ecológicos, zonas verdes o un aula naturaleza (instalaciones del colegio Sagrada Familia)
- Instalación de unas placas solares más eficientes, tanto híbridas como de energía. Asimismo, se está estudiando la opción de adquirir más placas solares.

## 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**

Existen diferentes puntos de reciclaje en las instalaciones, y se trabaja junto con el Colegio Sagrada Familia y CESTE para la recogida de materiales contaminantes o de equipos con opción de un segundo aprovechamiento.

Apoyamos la campaña interna de ahorro de energía, y trabajamos en la sensibilización de la reutilización de materiales realizando campañas de recogida de material escolar, de ropa o de diferentes productos que puedan ser de gran utilidad para otras personas.

También estamos abiertos a las necesidades de instituciones con las que colaboramos para poner en marcha acciones de recogida de productos que puedan necesitar más en ese momento, como pudo ser la recogida de leche y aceite para Obra social de la Parroquia del Carmen, que realizamos hace unos meses.

## 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, con planes de comunicación específicos y por diversos canales (web, RRSS, newsletter, etc.) y existe una medición y seguimiento periódico.

#### **37.1. Información adicional**

Para dar a conocer los programas concretos que se desarrollan en materia medioambiental, se planifican programas de comunicación específicos hacia nuestro público de interés, internos y externos. Atendiendo a las necesidades de lo que queremos comunicar, la fundación suele priorizar sus redes sociales, página web y la newsletter de CESTE.

## VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

### Priorización de temas

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

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

### 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?**

8

### Puntos fuertes y áreas de Mejora

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

El equipo humano de la organización:

- Patronato
- Equipo Directivo
- Personal contratado
- Voluntarios

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

Desarrollar programas de protección del medioambiente con un mayor impacto y poder aumentar nuestra capacidad de desarrollo para poder ayudar a más personas..

### 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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.