

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

#### **CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL DEL SOMONTANO - CEDER SOMONTANO**

CIF:G22184352

C/Juan de Lanuza 3 Bajos.-

22300 - Barbastro

Huesca

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### **Denominación de la organización**

Centro de Desarrollo Integral del Somontano

#### **Forma jurídica**

Asociación sin ánimo de lucro, regulada por la LEY ORGÁNICA 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

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

Actualmente integran el Centro de Desarrollo Integral del Somontano (CEDER Somontano) 47 entidades, públicas y privadas (47 socios).

#### **Número de miembros Junta/Patronato**

La Junta Directiva actual, fue elegida en la Asamblea General celebrada el día 17 de octubre de 2019, y está constituida por 15 representantes de las entidades socias (Presidente, Vicepresidente y 13 vocales).

#### **Dirección - CP - Población**

C/ Juan de Lanuza, 3 bajos. 22300 - Barbastro

#### **Sector/Ámbito de actuación.**

El Centro de Desarrollo Integral del Somontano (CEDER Somontano) es una asociación sin ánimo de lucro creada en el año 1995, con el objetivo impulsar el desarrollo del Somontano de Barbastro desde el propio territorio. Está formada por organizaciones y asociaciones que están comprometidas con el desarrollo del territorio, y son representativas en los diversos ámbitos de la realidad social, económica y cultural.

Nuestra asociación se caracteriza por trabajar para el conjunto del territorio (comarca de Somontano de Barbastro), con una visión global y potenciando la cohesión territorial, actuando en diversos sectores, y con la participación de los diferentes actores del territorio (entidades de la administración local, organizaciones empresariales, organizaciones profesionales agrarias, sindicatos de trabajadores, asociaciones ciudadanas, empresas, emprendedores, mujeres, jóvenes, etc.)

#### **Actividad principal**

Nos dedicamos a diseñar programas de actuación, adaptados a las necesidades y

potencialidades de la comarca, y solicitamos subvenciones públicas para llevarlos a cabo. (Programas LEADER, Estrategia de Desarrollo Local Leader...). Una vez que hemos obtenido financiación, gestionamos directamente los programas: informamos a la población y a las organizaciones del territorio, ayudamos a definir proyectos concretos, ofrecemos acompañamiento personalizado a aquellos que quieran realizar proyectos, decidimos de forma ágil las actuaciones que se subvencionan, hacemos un seguimiento de las actuaciones financiadas, promovemos directamente actuaciones de interés general o innovadoras (cursos de formación, promoción turística, ? ), etc.

También participamos de forma activa en diversos proyectos de cooperación interterritorial con otros grupos LEADER de Aragón, para trabajar y apoyar sectores tan importantes como la mujer del mundo rural, los nuevos pobladores, los productos agroalimentarios, el sector del turismo, etc. Desde el año 2017 y hasta 2022 hemos trabajado en los proyectos siguientes:

- Pueblos vivos II. (nuevos pobladores).
- Concilia. (mujer del medio rural)
- Pon Aragón en tu mesa. (productos agroalimentarios de Aragón).
- Turismo Ornitológico en Aragón.

Además este pasado año 2022 también hemos trabajado en otro proyecto de cooperación, financiado por la Fundación Eléctricas de Portugal que se llama "Rural Job".

Somos conscientes de que la oferta de empleo o las oportunidades de desarrollar actividades profesionales y negocios, son esenciales en la lucha contra la despoblación en los territorios rurales. Tanto para que la población local permanezca y no tenga que emigrar, como para que se establezcan nuevos pobladores en el medio rural.

Por eso se diseñó y se ejecutó (y todavía mantenemos activo) el proyecto RuralJob, que integra un conjunto de actuaciones (también vinculadas con el proyecto de cooperación Pueblos Vivos), con las que se busca dar a conocer las oportunidades de empleo que existen en las comarcas que participan en Pueblos Vivos Aragón, entre personas que quieren vivir y trabajar en un entorno rural. Tanto ofertas de empleo de empresas, posibilidades de alquilar negocios que están ya en funcionamiento, como ofertas de gestión de equipamientos públicos municipales.

En resumen, con Rural Job trabajamos de conectar:

Empresas y organizaciones que ofrecen oportunidades laborales:

- Ofertas de trabajo asalariado estable.
- Negocios que funcionan, cuyos propietarios van a jubilarse o dejar la actividad, y no tienen relevo.
- Actividad económica de gestión de equipamientos municipales con los que se ofrecen servicios: multiservicios, restaurantes, albergues, coworking, etc.

Con personas que quieren vivir y trabajar en un entorno rural

- Población rural que quiere permanecer en su pueblo, y desconoce si hay oportunidades para él.
- Personas que viven en la ciudad pero que desean trasladarse a un pequeño pueblo.

Añadir, que pese a que actualmente no tenemos financiación pública o privada para la ejecución de los proyectos Pueblos Vivos y Rural Job, el CEDER Somontano decidió

continuar prestando servicio y atendiendo a las personas que preguntan y contactan con nosotros a través de estos dos proyectos, para ayudarles y dar solución a sus necesidades, ya que consideramos que se trata de una labor social muy importante que beneficia el mantenimiento e instalación de la población en los pequeños municipios. Esto requiere un mayor esfuerzo del equipo técnico, actualmente compuesto por 3 personas, ya que al finalizar el plazo de ejecución de dichos proyectos, no había financiación suficiente para mantener a la cuarta persona, técnico de Cooperación, cuyo sueldo se financiaba con estos proyectos.

Además durante el año 2024 firmamos dos convenios con la entidad financiera Caixa Bank\_ Acción Social, con los que impulsamos un plan de formación para emprendedores y empresas del Somontano, y por otro lado, premiamos iniciativas de nuevos pobladores que llegaron a nuestro territorio, y realizamos un estudio sobre la difícil situación del Relevo generacional en las comarcas que participan en el proyecto Pueblos Vivos.

### **Colectivo principal atendido**

Con los programas que se elaboran y gestionan desde el CEDER Somontano buscamos fomentar las actividades económicas, diversificarlas, crear empleo, mejorar la calidad de vida de la población y facilitar que ésta permanezca en el territorio.

El impacto de estos programas, se observa en el territorio a través de numerosas y diversas actuaciones y proyectos: desde la creación y modernización de pequeñas empresas (alojamientos y restaurantes del sector turístico, industrias agroalimentarias, servicios de proximidad en los pequeños pueblos,? ), pasando por la rehabilitación de elementos del patrimonio, campañas de promoción turística o cursos de formación para empresarios y trabajadores.

Como se ha comentado con anterioridad, también participamos de forma activa en diversos proyectos de cooperación interterritorial con otros grupos LEADER de Aragón, para trabajar y apoyar sectores tan importantes como la mujer del mundo rural, los nuevos pobladores, los productos agroalimentarios, el sector del turismo, la ornitología, etc.

Y en 2022 también hemos trabajado en la ejecución del Proyecto Rural Job, tal y como se ha explicado en un punto anterior.

### **Año comienzo actividad.**

La asociación se constituyó en el año 1995, y en el año 1996 comenzó a gestionar el programa de desarrollo LEADER II.

### **Número de personas empleadas - media anual**

En la actualidad somos 4 trabajadores a jornada completa. Los 4 trabajadores con contrato indefinido.

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

4 trabajadores a jornada completa, con contrato indefinido.

### **Número de voluntarios**

Habitualmente colaboran con el CEDER Somontano estudiantes de alguno de los institutos de Barbastro, que realizan sus prácticas en el CEDER.

También participan de forma voluntaria los 16 miembros de la Junta Directiva, ya que no

cobran sueldo alguno. Y las 50 personas que representan a las 47 entidades socias del CEDER Somontano.

En el proyecto de cooperación Pueblos Vivos participan un total de 100 voluntarios de 15 municipios, entre los que están, tanto alcaldes o concejales de los municipios, como colaboradores del proyecto (nuevos pobladores y también personas que residen ya en el municipio desde hace años), y también participan técnicos de desarrollo de diferentes ayuntamientos y de la Comarca de Somontano de Barbastro. En este proyecto se está trabajando en un "Plan de voluntariado" acorde a la nueva ley de voluntariado aragonesa. Dentro de este plan de voluntariado una de las acciones es que estas personas estén cubiertas con una póliza de seguro. Ya se ha contratado un seguro de responsabilidad civil y de accidentes para estas 100 personas que participan como voluntarios en el proyecto Pueblos Vivos.

Se ha elaborado un plan de dinamización para estos colaboradores, con diversas actividades formativas (talleres, visitas, encuentros interterritoriales, etc.) en el ámbito de agentes de desarrollo del territorio y de lucha contra la despoblación.

#### **Persona contacto**

M<sup>a</sup> Paloma Fábregas Martínez. Gerente del CEDER Somontano.

#### **E-mail contacto**

palomafabregas@cedersomontano.com ; info@cedersomontano.com ;  
aescartin@cedersomontano.com

#### **Página web**

www.cedersomontano.com

### **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**

El CEDER Somontano previamente a diseñar los programas o estrategias de desarrollo a aplicar en la comarca de Somontano de Barbastro, realiza un análisis o diagnóstico de la

realidad social, económica, medioambiental, etc. del territorio. Y una vez detectadas las necesidades, realiza una estrategia o líneas de actuación para corregir dichas necesidades en el medio plazo (5-6 años siguientes durante la aplicación de la Estrategia).

Anualmente se realiza un informe sobre la Estrategia de Desarrollo Local LEADER para el Gobierno de Aragón, y se pueden actualizar o corregir los indicadores de objetivos fijados previamente, al inicio de la ejecución de la Estrategia. Adaptando dichos indicadores a la realidad de la ejecución anual de dicha Estrategia.

Por otra parte, con los proyectos de Cooperación entre territorios, en los que participa el CEDER Somontano, se pueden acometer diferentes acciones encaminadas a corregir problemas o deficiencias detectados en el territorio, como por ejemplo:

- El papel de la mujer en el mundo rural.
- La presencia de los jóvenes en el desarrollo y planificación del futuro de los pueblos.
- La mejora de las condiciones de vida en las pequeñas localidades.
- Favorecer la instalación de nuevos pobladores en las pequeñas localidades. El tema de la despoblación está cobrando gran protagonismo en la actualidad, y desde las Administraciones se quieren destinar más medios para luchar contra la despoblación, por lo que se ha solicitado un nuevo proyecto de cooperación entre grupos: "Pueblos Vivos II" con el que se dará continuidad y se dotará de más fondos al proyecto Pueblos Vivos.
- Etc.

Añadir que periódicamente, cada 5-6 años aproximadamente, y coincidiendo con la elaboración de una nueva Estrategia de Desarrollo Local LEADER para el territorio de Somontano de Barbastro, se realiza un análisis exhaustivo de la situación de dicho territorio, a todos los niveles. Se trata de un diagnóstico del territorio: economía (empleo, desempleo, ocupación, empresas existentes, etc.), estructura física y medioambiente, la población y su evolución, calidad de vida y servicios a la población, patrimonio cultural, etc. Se realiza un análisis DAFO y se identifican las necesidades del territorio, para poder planificar acciones a corto y medio plazo que lleven a corregir dichas necesidades del territorio, aprovechando los recursos económicos de la Estrategia de Desarrollo Local LEADER.

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

No

### **2.1. Información adicional**

Las empresas, ó entidades privadas o públicas de forma individual no tienen capacidad de corregir las necesidades del territorio. pero sí apoyar al desarrollo de una estrategia global impulsada por una entidad como el CEDER Somontano, que cuenta con fondos públicos para ejecutar esa estrategia consensuada con los diferentes actores del territorio.

Es necesario que se planifiquen acciones de apoyo, bien sea subvenciones, acciones de asesoramiento, formación, etc. que apoyen a las empresas y que permitan su permanencia: mantenimiento de la actividad y el empleo, modernización y ampliación de las empresas, y también la creación de nuevas empresas y creación de empleo.

## **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**

Se diseña un Proyecto o Estrategia de Desarrollo Local Leader, que se desarrolla o ejecuta en el medio plazo (5-6 años después de la aprobación de dicha estrategia por parte del Gobierno de Aragón).

Durante la planificación de la Estrategia de desarrollo local LEADER se analizan los aspectos económicos, sociales y ambientales del territorio del Somontano de Barbastro, la situación actual, y las necesidades que se detectan, para la mejora del territorio en relación a todos estos aspectos. Se hace un análisis de los datos y estadísticas oficiales, pero también un proceso de participación ciudadana, para conocer la opinión y punto de vista de todos los sectores del territorio: sector público, social, económico y público en general.

Con toda la información recogida se planifican los objetivos y acciones que se podrían abordar para la consecución de dichos objetivos, y corrección de las necesidades detectadas.

Por otra parte, a través de los proyectos de cooperación interterritorial se pueden definir acciones más a corto plazo (2 años) para determinados colectivos. Esto aporta mayor flexibilidad, ya que transcurridos los 2 años se pueden planificar nuevos proyectos de cooperación destinados a los colectivos que se consideran prioritarios en ese momento.

Como es el caso del proyecto de Cooperación "Pueblos Vivos" cuyo objetivo es Favorecer la instalación de nuevos pobladores en las pequeñas localidades. El tema de la despoblación está cobrando gran protagonismo en la actualidad, y desde las Administraciones se quieren destinar más medios para luchar contra la despoblación, por lo que tramitó y ejecutó (durante 2019 a 2022) una nueva subvención LEADER para el proyecto de cooperación entre grupos: "Pueblos Vivos II" con el que se ha dando continuidad al trabajo ya realizado con "Pueblos Vivos". Y se ha solicitado nuevamente en el marco de la Estrategia de Desarrollo local LEADER 2024-2027, la continuidad del proyecto Pueblos Vivos, para optar a nuevos fondos para la lucha contra la despoblación.

En la misma línea, el proyecto Rural Job, que se ejecutó durante el año 2022 (y continuamos manteniendo activo actualmente, pero sin financiación externa), tiene como objetivo conectar las necesidades de cubrir ofertas laborales de empresas y ayuntamientos del medio rural, con trabajadores de otros territorios, o de grandes ciudades, que quieren venir a vivir a los núcleos rurales, y aprovechar las ofertas de empleo para establecerse y trabajar en el mundo rural.

## **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**

Es obligación del CEDER Somontano presentar a DGA unos indicadores de ejecución de las acciones que realizamos en el marco de la Estrategia de Desarrollo Local Leader. Por lo que anualmente se da cuenta de estos indicadores. Y se debe cumplir un plan de racionalización del gasto, por lo que se realizó una planificación de ahorro energético, ahorro en costes de gastos de funcionamiento como: material de oficina, limpieza de la

oficina, fotocopidora, etc.

Y anualmente se realiza una negociación con proveedores en concreto como puede ser el proveedor de la energía eléctrica, buscando siempre el ahorro y el menor consumo posible. A finales de 2021 y principios de 2022 se realizaron unas obras de reforma de las oficinas, ampliando las ventanas, para contar con más luz solar, y ahorrar en consumo energético de la luz artificial. Las obras también han mejorado la accesibilidad al local, mediante una rampa en una nueva puerta de entrada, que elimina las escaleras que existían antes. También se ha modernizado la iluminación de la oficina, instalando un sistema de iluminación led, para ahorrar en consumo energético. En la misma línea de ahorro energético se ha sustituido el sistema de climatización del local, por uno más moderno y eficiente, que supone un importante ahorro energético.

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

Se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas, tras ser analizado y decidido por el órgano de gobierno.

### **5.1. Información adicional**

Se trata de una asociación sin ánimo de lucro, así que en caso de que existieran resultados positivos, se aplicarían a los fines de la entidad, reflejados en los Estatutos.

El resultado del ejercicio solía ser negativo hasta el ejercicio 2017, porque los fondos públicos que obtiene la Asociación no llegan a cubrir el coste de las acciones que se desarrollan. (algunas acciones están subvencionadas al 100% pero otras están subvencionadas al 80%).

Pero a partir del año 2018 el resultado del ejercicio ya no es negativo, porque se acordó en Asamblea General de Socios, con la aprobación por unanimidad de todos los socios, el pagar unas pequeñas cuotas de socios, para poder cubrir el déficit que supone la participación en los proyectos de cooperación interterritorial (que están subvencionados al 80%) y de esta forma aportar el 20% restante, para proyectos que tienen mucha importancia e impacto en el territorio, ya que se trata de colectivos concretos como: la mujer, los jóvenes, los nuevos pobladores, los productos agroalimentarios, el turismo, la calidad de las empresas existentes...

Debido al aumento de los costes de funcionamiento de la oficina del CEDER Somontano, y con la finalidad de poder atender las necesidades del Grupo, y cofinanciar los proyectos de cooperación, para que lleguen a buen fin, la Asamblea General del CEDER Somontano de fecha 28 de junio de 2022 aprobó aumentar las cuotas que pagan anualmente los socios, en el % de incremento del IPC acumulado desde 2018.

## **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.**

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

### 6.1. Información adicional

los grupos de interés están identificados: trabajadores, voluntarios (miembros de la Junta Directiva y de la Asamblea), Administración, proveedores, y clientes (son los colectivos objeto o beneficiarios de las acciones que ofrecemos o subvenciones que se tramitan).

### 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

Sí que se identifican de una forma programada las Necesidades del territorio (la comarca de Somontano de Barbastro) a la hora de planificar la Estrategia de Desarrollo Local LEADER, en el año 2023 se ha realizado un completo proceso de participación de los agentes socio-económicos del territorio, para confeccionar la Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2024-2028. A modo de resumen, se han realizado las siguientes actividades:

##### a) REUNIONES PARTICIPATIVAS ABIERTAS:

? El día 14 de febrero se realizó una sesión de presentación del proceso. Para explicar por qué se hacía, con qué objetivos, a quién se dirigía, y qué actividades iban a hacerse.

? Y además se diseñaron tres sesiones distintas. Y cada una de estas sesiones se realizó en 3 poblaciones: Barbastro (cabecera de la comarca); Adahuesca (localidad situada en el centro de la parte norte de la comarca); y Berbegal (localidad situada en la parte sur de la comarca). Por lo tanto, se realizaron 9 sesiones.

Fueron invitadas 307 personas invitadas. Participaron 121 personas y hubo 203 asistencias.

Se invitó a participar a representantes de instituciones, organizaciones, sociedades, o asociaciones, pero también a personas a título individual. De los ámbitos: institucional, económico, social y cultural.

Los temas que se trataron en estas reuniones fueron los siguientes :

- ANALISIS DAFO- Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades del territorio de la comarca de Somontano de Barbastro para promover su desarrollo.
- Identificación de necesidades y priorización de las mismas.
- Propuesta de actuaciones para resolver las necesidades identificadas.
- Presentación de proyectos inspiradores
- Reflexión y sensibilización sobre la sostenibilidad ambiental
- Criterios para seleccionar los proyectos subvencionables y conceder la subvención.

##### B) ACTIVIDADES PARA JÓVENES:

? En el mes de abril se celebró una sesión especial destinada a los jóvenes que se llamó Tardeo Joven. Asistieron 23 personas.

Incluyó unos talleres participativos en los que los jóvenes debatieron sobre los siguientes temas: ventajas y desventajas de vivir en la comarca, la vivienda, desafíos del futuro en el territorio.

? En mayo y junio se recabaron opiniones relacionadas con el emprendimiento de a través de la confección y envío de un cuestionario a jóvenes emprendedores. Se envió a 60 personas y se recibieron 16 respuestas.

El cuestionario preguntaba por distintos aspectos: motivos por los que emprendieron;



dificultades que tuvieron; apoyos que recibieron; si tuvieron problemas de financiación, etc.

**c) ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y EN PEQUEÑOS GRUPOS:**

Participaron 41 personas distintas: técnicos y responsables de organizaciones y asociaciones, servicios de la administración local y regional; expertos en determinados temas; así como empresarios a título individual.

Normalmente, en estas entrevistas se recogía información para completar el diagnóstico del territorio, para identificar necesidades y para conocer propuestas de actuación.

En total, en este proceso han participado 140 personas distintas, y hemos registrado 283 asistencias.

**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 responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.

**8.1. Información adicional.**

Existen varios documentos que se utilizan y actualizan para el correcto funcionamiento de la organización:

- Por un lado están los Estatutos de la propia asociación, en los que se reflejan las competencias del Presidente, del Coordinador-Gerente, de la Junta Directiva, y de la Asamblea General.
- También existe un documento "Reglamento de Funcionamiento interno del CEDER Somontano", que regula también las competencias, funcionamiento de los órganos de gobierno (constitución, quorum, voto ponderado, participación, toma de decisiones y acuerdos, etc.), código de conducta de las personas pertenecientes al equipo técnico y miembros de la Junta Directiva, Funcionamiento administrativo de la asociación (procedimiento de contratación, autorización de pagos, contabilidad...), etc.
- Y por otro lado, tenemos un procedimiento de gestión de las ayudas LEADER para la ejecución de cada una de las Estrategias LEADER que gestionamos. En dicho procedimiento se regula tanto los proyectos que podemos subvencionar con LEADER, como los beneficiarios, criterios de subvención, procedimiento de aprobación, comprobación y pago de las ayudas, controles que se deben realizar, etc.

Se realizan Asambleas anuales, de carácter ordinario, o de forma extraordinaria cuando algún tema lo requiere.

Y Juntas Directivas con una periodicidad al menos trimestral o más frecuente cuando la actividad del CEDER Somontano lo requiere.

Todos los miembros de la Junta y de la Asamblea reciben la información y documentación previamente a la reunión de Junta o Asamblea y están informados mediante Actas de dichas reuniones de lo que se ha tratado en cada reunión.

Anualmente se realiza una Asamblea anual de socios en la que se presenta un Informe anual de la actividad del CEDER Somontano, y del estado de ejecución de los diferentes programas y proyectos que se gestionan, en este momento se pueden corregir los criterios o aspectos a mejorar en la ejecución de dichos programas. También se presentan las cuentas anuales y se aprueban en dicha Asamblea, previo a la presentación en el Registro Mercantil. En dicha Asamblea anual los socios pueden aportar sugerencias de mejora en la gestión o proponer cualquier iniciativa que incida en el desarrollo o mejora del territorio de la comarca de Somontano de Barbastro.

## **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.**

Estamos obligados a cumplir con la Ley de Transparencia, ya que gestionamos fondos públicos. No somos administración pública, pero sí somos "poder adjudicador".

Anualmente se realiza una Asamblea anual de socios en la que se presentan las cuentas anuales que han sido previamente formuladas en Junta Directiva, y se someten a la aprobación de dicha Asamblea, previo a la presentación en el Registro Mercantil.

Además las cuentas anuales están publicadas en la página web del CEDER Somontano:

- Memoria.
- Cuenta de Pérdidas y Ganancias.
- Balance de Situación.

Por otra parte, desde junio de 2017 comenzamos la tramitación de las gestiones necesarias para que el CEDER Somontano fuera declarado de "utilidad pública".

El día 4 de junio de 2019 llegó la comunicación del Ministerio del Interior con la aprobación de la Declaración de utilidad pública del CEDER Somontano. Núm. Registro CCAA: 53. (publicada en el Boletín Oficial del Estado de fecha 7 de Junio de 2019).

Es un reconocimiento de que trabajamos por el interés general. Tiene repercusiones en el campo de la fiscalidad: Estamos exentos de tributación en Impuesto de Sociedades; los asociados y otras personas que hagan donaciones a la asociación pueden deducirse estas aportaciones. Desde el punto de vista contable, antes del 30 de Junio de cada año debe presentarse información contable al Gobierno de Aragón y al Ministerio del Interior.

## **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**

Obligados a cumplir la Ley de Transparencia, pero igualmente rendiríamos cuentas sobre el buen gobierno de la entidad.

Toda la información sobre la Asociación está publicada en la página web del CEDER Somontano: proyectos y fondos públicos que se gestionan, presupuesto, financiación,

cuentas anuales, perfil del contratante, contratos y convenios, etc.

Al estar declarados de Utilidad Pública, desde el punto de vista contable, cada año debemos presentar la información contable al Gobierno de Aragón y al Ministerio del Interior.

Y por otro lado, en cuanto a la gestión de las ayudas LEADER, tenemos un procedimiento de gestión para la ejecución de cada una de las Estrategias LEADER que gestionamos. En dicho procedimiento se regula tanto los proyectos que podemos subvencionar con LEADER, como los beneficiarios, criterios de subvención, procedimiento de aprobación, comprobación y pago de las ayudas, controles que se deben realizar, etc. Dicho procedimiento de gestión está publicado en nuestra página web: [www.cedersomontano.com](http://www.cedersomontano.com)

**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 documento con normas o pautas de actuación, -manual de bienvenida o similar- que se difunde a todos los trabajadores cuando se incorporan a la organización.

**11.1.- Información adicional**

En la página web del CEDER Somontano está toda la información referente al funcionamiento de la Asociación, como por ejemplo:

- Estatutos de la Asociación.
- Régimen de funcionamiento interno de la Asociación, en su funcionamiento como asociación, y en cuanto a la gestión de fondos públicos y toma de decisiones.
- Manual de procedimiento del CEDER Somontano, para la gestión de la Estrategia de Desarrollo Local LEADER; en el que se detalla la información y forma de tramitar y gestionar las ayudas públicas.

**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, se forma/informa a todas las personas de la organización.

**12.1. Información adicional**

Los 3 trabajadores del CEDER Somontano están involucrados e informados sobre los objetivos, misión, etc. de la Asociación.

2 de los trabajadores trabajan en el CEDER Somontano desde su constitución, 3 de ellos han trabajado activamente en el diseño y la implementación de la Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2014-2020 que se está gestionando actualmente, y en la nueva Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2024-2028 que se ha presentado al Gobierno de Aragón, para que sea aprobada y comience a ejecutarse previsiblemente en enero de 2024.

**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**

Se están planificando las acciones en materia de Responsabilidad Social

### **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 a nivel general

### **14.1. Información adicional**

Se están planificando actuaciones en materia de Responsabilidad Social, con objetivos e indicadores de ejecución.

## **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**

En algún tipo de acciones como pueden ser acciones de formación se realizan cuestionarios de satisfacción de los usuarios de esas acciones. Cuestionarios de satisfacción de los alumnos y cuestionarios de satisfacción de los profesores.

### **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**

Anualmente se realizan informes de ejecución, muy completos con toda la información sobre la ejecución de los Programas o Estrategias llevadas a cabo con los fondos públicos recibidos.

Y de una manera informal, el Gobierno de Aragón, organismo responsable de los fondos públicos y programas que gestionamos, nos ha manifestado varias veces que somos uno de los grupos de acción local referente en cuanto a la buena gestión de los fondos públicos.

### **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 y su implantación

### **17.1. Información adicional**

Disponemos de indicadores de ejecución y realización de los objetivos previstos, sobre los programas o Estrategias de Desarrollo que ejecutamos. Y rendimos cuentas de estos indicadores al Gobierno de Aragón. Anualmente se puede realizar un análisis de dichos indicadores y realizar las correcciones oportunas para el mejor cumplimiento de los

objetivos previstos.

## **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**

Al diseñar los programas o Estrategias de Desarrollo Local LEADER se analiza la situación de partida o Necesidades del Territorio, y anualmente se concretan los indicadores de ejecución de las acciones llevadas a cabo y se analizan por si hay que realizar correcciones de dichos indicadores.

Igualmente previo a la propuesta de participación en los proyectos de cooperación interterritorial, se estudian y analizan los colectivos prioritarios en los que se pretende actuar: jóvenes, mujeres, nuevos pobladores, etc. Se analiza la realidad social y la problemática del mundo rural previo a dar prioridad a determinados problemas que detectamos y sobre los que se pretende actuar.

En este sentido, se continúa con la apuesta por dedicar más esfuerzo en la lucha contra la despoblación. El tema de la despoblación está cobrando gran protagonismo en la actualidad, y desde las Administraciones se quieren destinar más medios para luchar contra la despoblación, por lo que se ha solicitado de nuevo (junto con la Estrategia de desarrollo local LEADER 2024-2028 presentada al Gobierno de Aragón en junio de 2023), la continuidad del proyecto de cooperación entre grupos: "Pueblos Vivos II" con el que se dotará de más fondos al proyecto Pueblos Vivos, para favorecer la instalación de nuevos pobladores en las pequeñas localidades.

## **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**

Realizamos la publicidad o promoción de las ayudas o servicios que ofrecemos, tanto en nuestra página web (donde aparece la información completa y bien estructurada), como publicaciones trimestrales, y apariciones en prensa y radio. Y también a través de las redes sociales del CEDER Somontano.

Cumplimos con el Reglamento Europeo de Protección de datos.

### **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**

En cuanto a los beneficiarios de las ayudas de la Estrategia de Desarrollo Local LEADER, se realizan unos controles administrativos y sobre el terreno de la correcta ejecución de las inversiones subvencionadas por LEADER. E igualmente el Gobierno de Aragón realiza unos controles de ejecución y controles a posteriori de dichas inversiones. Existe un Manual de instrucciones para realizar dichos controles sobre las ayudas LEADER.

Por otra parte se cumplimentan unos indicadores de ejecución de las subvenciones tramitadas y de las acciones realizadas.

Además disponemos de un libro de reclamaciones y quejas de los beneficiarios de las ayudas y para la población en general.

### **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**

Se realiza una difusión destinada a la población en general y a colectivos particulares de los servicios o subvenciones que se ofrecen desde el CEDER Somontano, tanto a través de la página web, como en publicaciones trimestrales, apariciones en prensa y radio, y también en los perfiles de redes sociales del CEDER Somontano. En la página web está la información completa y detallada de las subvenciones y servicios que ofrecemos, detalla de la tramitación que hay que realizar, requisitos que se deben cumplir, etc.

### **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**

En octubre de 2022, 3 de los trabajadores hicieron un Curso de Riesgos Psicosociales. Y también se encargó a la empresa responsable de la prevención de riesgos laborales una Evaluación de Riesgos Psicosociales. Dicha empresa realizó un informe de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

#### **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...)?**

Se realizan acciones formales de sensibilización y formación dirigidas al área de personas y se dispone de herramientas específicas para garantizar la equidad y el principio de no discriminación (protocolos de selección de personal, protocolos de promoción interna, política retributiva, ?) que se comunican a todos los trabajadores.

### **23.1. Información adicional.**

Las ofertas de empleo y los procesos de selección de personal se realizan cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

No tenemos un convenio de trabajo para nuestro sector que regule nuestros puestos de trabajo.

Se ha realizado alguna actualización de los sueldos, pero los sueldos no se asemejan o actualizan a la vez que otros puestos de trabajo de entidades similares o de la administración.

## **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 actuaciones formales para facilitar el equilibrio entre vida laboral, familiar y personal para algunos colectivos de personas empleadas

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

Hay un horario establecido, pero se puede adaptar en determinadas circunstancias personales, para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Y en la práctica se han dado casos de solicitudes concretas para adaptar los horarios a circunstancias personales, que han sido atendidas;

- Una trabajadora solicitó la concentración de las horas de lactancia.
- Otra trabajadora solicitó adaptar el horario de la jornada de trabajo, para poder atender a sus hijos menores.
- Otra trabajadora que reside en otra población también adaptaba su horario a esta circunstancia (se incorporaba más tarde al trabajo y también salía del trabajo más tarde).
- Esta misma trabajadora que había tenido un hijo en 2022, acumuló las horas de lactancia, para poder atender más días a su hijo pequeño.

También se posibilita el poder teletrabajar algunas horas durante la semana, para completar el horario establecido de 40 horas semanales.

## **Formación y desarrollo profesional**

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

Cada responsable de departamento/área identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona o en relación a las funciones desempeñadas por voluntariado.

#### **25.1. Información adicional.**

La entidad propone a los trabajadores formación que puede resultar interesante o necesaria para cada puesto de trabajo.

Pero también el trabajador puede solicitar realizar algún tipo de formación específica, para mejorar las cualidades o competencias, y de esta forma mejorar el desarrollo del trabajo.

## **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.**

Cuando se considera necesario que un trabajador precisa de una formación específica para el desarrollo de su trabajo, se buscan acciones formativas que contribuyan al desarrollo o mejora de las cualidades o competencias técnicas para el desempeño del puesto de trabajo o de las tareas asignadas. Cada trabajador además puede proponer la realización de cursos de formación que crea son necesarios para mejorar dichas cualidades o competencias.

Se lleva un control de las acciones formativas que solicita cada trabajador, y en las que participa, bien sea en horario laboral, o fuera del horario laboral.

## **Seguridad y Salud**

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

Se dispone de un Plan de Organización Saludable o similar, en el que se incorporan todas las medidas de prevención de riesgos laborales y las medidas adicionales para favorecer la salud de las personas empleadas y voluntarias, con planificación, indicadores y sistema de evaluación.

### **27.1. Información adicional.**

Hay una empresa responsable del seguimiento del plan de riesgos laborales, los trabajadores conocen el plan y pueden realizar sugerencias. Uno de los trabajadores ha realizado un curso básico de prevención de riesgos laborales. Y todos los trabajadores están informados y formados en los posibles riesgos laborales que conlleva su puesto de trabajo.

Por otra parte en octubre de 2022, 3 de los trabajadores hicieron un Curso de Riesgos Psicosociales. Y también se encargó a la empresa responsable de la prevención de riesgos laborales una Evaluación de Riesgos Psicosociales. Dicha empresa realizó un informe de evaluación de factores de riesgo psicosocial.

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

Existen unas indicaciones de compra de índole general para considerar los aspectos ambientales y sociales en la selección de los productos, bienes y servicios.



### **28.1. Información adicional.**

Por norma general, además del precio y calidad del producto, se valora que el proveedor sea del territorio ámbito de actuación de la Asociación: la comarca de Somontano de Barbastro, o en su defecto de la provincia de Huesca.

## **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.**

Se valora el precio, pero también la calidad del servicio, y que la empresa proveedora sea del territorio ámbito de actuación: la comarca de Somontano de Barbastro o en su defecto de la provincia de Huesca.

## **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.**

Algunos de los proyectos que gestionamos son de Cooperación con otros grupos de acción local de otros territorios. Dichos proyectos tienen como objetivo mejorar la situación o corregir problemática de diferentes colectivos como: los jóvenes y mujeres del mundo rural, nuevos pobladores de pequeñas localidades etc...

Concretamente el proyecto Pueblos Vivos II, que finalizó en diciembre de 2022, pero para el que se ha solicitado subvención para dar continuidad en los próximos años, tiene como principal objetivo favorecer la instalación de nuevos pobladores en las pequeñas localidades.

El tema de la despoblación está cobrando gran protagonismo en la actualidad, y desde el CEDER Somontano, conscientes de ello buscamos una financiación externa de la Fundación Eléctricas de Portugal, para complementar el Proyecto Pueblos Vivos II, con el proyecto Rural Job, que se ejecutó hasta diciembre de 2022, pero que actualmente también estamos dando continuidad desde el CEDER Somontano, con nuestros propios medios, tiene como objetivo conectar las necesidades de cubrir ofertas laborales de empresas y ayuntamientos del medio rural, con trabajadores de otros territorios, o de grandes ciudades, que quieren venir a vivir a los núcleos rurales, y aprovechar las ofertas de empleo para establecerse y trabajar en el mundo rural.

Añadir, que pese a que actualmente no tenemos financiación pública o privada para la ejecución de los proyectos Pueblos Vivos y Rural Job, el CEDER Somontano decidió continuar prestando servicio y atendiendo a las personas que preguntan y contactan con

nosotros a través de estos dos proyectos, para ayudarles y dar solución a sus necesidades, ya que consideramos que se trata de una labor social muy importante que beneficia el mantenimiento e instalación de la población en los pequeños municipios. Esto requiere un mayor esfuerzo del equipo técnico, actualmente compuesto por 3 personas, ya que al finalizar el plazo de ejecución de dichos proyectos, no había financiación suficiente para mantener a la cuarta persona, técnico de Cooperación, cuyo sueldo se financiaba con estos proyectos.

Por otra parte, algunos de los servicios que precisa el CEDER Somontano están contratados a una entidad de carácter social como es "Somontano Social", un centro especial de empleo, cuyos trabajadores, en la gran mayoría tienen alguna discapacidad. Concretamente tenemos contratados con Somontano Social la limpieza de las oficinas, el mantenimiento de la página web del CEDER Somontano, y los envíos de paquetería que hacemos puntualmente.

También señalar que colaboramos de forma desinteresada, mediante intervenciones o charlas, en los foros que se nos solicita (de forma gratuita), como por ejemplo:

- Charlas en los colegios o institutos, en materia de ayudas europeas, subvenciones en general, espíritu emprendedor.
- Charlas de información sobre las ayudas existentes en ayuntamientos, asociaciones empresariales, etc.
- Proyecciones de películas de sensibilización sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, a través del Proyecto de cooperación Concilia.

## **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.**

Estos proyectos o acciones de carácter social vienen ya definidos o están enmarcados en la actividad de nuestra entidad. Es decir son acciones de carácter social que hemos planificado con el diseño de la Estrategia de Desarrollo Local LEADER. forman parte pues de nuestra actividad ya planificada.

Pero por otra parte, los proyectos de Cooperación interterritorial sí nos permiten actuar con diferentes colectivos sociales, y anualmente podemos analizar los resultados de dichas acciones sobre los colectivos objetivo y planificar correcciones o incidir en los proyectos o acciones que más repercusión tienen en los colectivos que se consideren objetivo en ese momento.

Ponemos de nuevo el ejemplo del proyecto Pueblos vivos, para luchar contra la despoblación, se ha solicitado un nuevo proyecto de cooperación entre grupos: "Pueblos Vivos" junto con la nueva Estrategia de Desarrollo Local LEADER para 2024-2028, con el que se dará continuidad y se dotará de más fondos al proyecto Pueblos Vivos.

## **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**

Se comunican y publicitan las acciones y también los resultados a los grupos de interés, tanto por medios como la web o las redes sociales, como a través de reuniones o jornadas y encuentros específicos para tal fin.

**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**

Somos conscientes de la importancia de comunicar y publicitar las acciones que se desarrollan y sus resultados, tanto en la web, como en redes sociales, o en notas de prensa que se envían a los medios de comunicación.

A veces, si no hay más comunicación, es porque no se dispone de tiempo para realizarla.

**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 materia de ahorro y eficiencia energética, se presta especial atención en minimizar el consumo eléctrico, evitando en la medida de lo posible utilizar la climatización en exceso, tanto en verano como en invierno. También se negocia anualmente con las empresas proveedoras de energía, para obtener el máximo ahorro posible.

Por otra parte disponemos de recipientes para depositar el papel y los envases, que depositamos en los contenedores de recogida selectiva de residuos.

A finales de 2021 y principios de 2022 se realizaron unas obras de reforma de las oficinas, ampliando las ventanas, para contar con más luz solar, y ahorrar en consumo energético de la luz artificial. Las obras también han mejorado la accesibilidad al local, mediante una rampa en una nueva puerta de entrada, que elimina las escaleras que existían antes, y favorecen así el acceso a personas con movilidad reducida, o madres con carros de bebés. También se ha modernizado la iluminación de la oficina, instalando un sistema de

iluminación led, para ahorrar en consumo energético. En la misma línea de ahorro energético se ha sustituido el sistema de climatización del local, que era muy antiguo (más de 30 años), por uno más moderno y eficiente, que supone un importante ahorro energético.

Por otra parte, en las distintas Estrategias LEADER ejecutadas, se ha valorado, e incluso se aumenta la subvención a empresas o entidades que invierten en mejoras o modernizaciones que tienen impacto positivo en el medioambiente, o bien que reducen los residuos, o que reducen el consumo de electricidad o agua.

Concretamente en la Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2024-2028 se ha incluido en los criterios de selección y subvención, se incluyen unos criterios ambientales, y se valoran y puntúan las inversiones que realizan las empresas en:

- Impulsar la sostenibilidad ambiental del desarrollo del territorio.
- Contribuir a la mitigación del cambio climático y adaptación a sus efectos.

### **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.**

Se informa a los trabajadores sobre las acciones de ahorro y eficiencia energética, y se anima a los mismos a minorar el consumo energético y a reciclar el papel y los envases, etc.

Como ejemplos: al instalar un nuevo equipo de climatización mucho más eficiente que el anterior, se instaló un programador para la calefacción, para adaptarla a las horas precisas del horario de trabajo, y a una temperatura justa y no excesiva, para ahorrar en consumo eléctrico en los meses de invierno.

Como se ha comentado, se sustituyó la anterior iluminación de fluorescentes, por iluminación led en las diferentes estancias, para minorar también la factura eléctrica.

Las obras de mejoras realizadas en nuestras oficinas, con el objetivo de ahorrar consumo eléctrico (ventanas más grandes para que entre luz natural), cambiar el sistema de climatización (menor consumo, menos ruido ambiental, y más limpio), favorecieron también la mejora en las condiciones laborales y la salud laboral de los trabajadores, y ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes.

Por otra parte, en las distintas Estrategias LEADER ejecutadas, se ha valorado, e incluso se aumenta la subvención a empresas o entidades que invierten en mejoras o modernizaciones que tienen impacto positivo en el medioambiente, o bien que reducen los residuos, o que reducen el consumo de electricidad o agua.

Concretamente en la Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2024-2028 se ha incluido en los criterios de selección y subvención, se incluyen unos criterios ambientales, y se valoran y puntúan las inversiones que realizan las empresas en:

- Impulsar la sostenibilidad ambiental del desarrollo del territorio.
- Contribuir a la mitigación del cambio climático y adaptación a sus efectos.

### **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**

Desde hace tiempo en las instalaciones del CEDER Somontano se realizan prácticas de reciclado: de papel, plásticos... y se utiliza papel reciclado.

Pero además siempre se trata de darle una "segunda vida" a los equipos informáticos o mobiliario que se sustituye, por ejemplo, con las obras y mejoras realizadas en la oficina, se ha tratado de reutilizar las antiguas ventanas y puertas que se sustituyeron, también parte del mobiliario antiguo se entregó a asociaciones sociales como "Cáritas Barbastro-Somontano", y equipos informáticos que se sustituyen se entregan a "Somontano Social", para que puedan seguir siendo utilizados (se trata de una entidad de carácter social, un centro especial de empleo, cuyos trabajadores, en la gran mayoría tienen alguna discapacidad).

Por otra parte, en las distintas Estrategias LEADER ejecutadas, se ha valorado, e incluso de aumenta la subvención a empresas o entidades que invierten en mejoras o modernizaciones que tienen impacto positivo en el medioambiente, o bien que reducen los residuos, o que reducen el consumo de electricidad o agua.

Concretamente en la Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2024-2028 se ha incluido en los criterios de selección y subvención, se incluyen unos criterios ambientales, y se valoran y puntúan las inversiones que realizan las empresas en:

- Impulsar la sostenibilidad ambiental del desarrollo del territorio.
- Contribuir a la mitigación del cambio climático y adaptación a sus efectos.

### **Comunicación ambiental**

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

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada.

#### **37.1. Información adicional**

No existe un plan de comunicación ambiental, pero sí se trata de sensibilizar a los trabajadores en cuanto a la conservación del medio ambiente y al ahorro energético.

Y se informa a la Junta directiva y anualmente a la Asamblea General sobre las medidas llevadas a cabo para minorar el consumo y el gasto energético,

Se propuso a la Junta Directiva y a la Asamblea General las obras de mejora en las oficinas (ejecutadas a principio de 2022), encaminadas a mejorar las condiciones laborales y la salud laboral de los trabajadores, ofrecer un mejor servicio a nuestros clientes, y reducir el gasto energético de nuestras instalaciones; y los órganos de gobierno aprobaron destinar los fondos y realizar las actuaciones de mejora propuestas.

También a las empresas y entidades que solicitan las ayudas LEADER se les informa de que en los criterios de selección y subvención LEADER se ha valorado, e incide en el porcentaje de subvención a empresas o entidades. las inversiones en mejora o modernización de las empresas, que tienen impacto positivo en el medioambiente, o bien

que reducen los residuos, o que reducen el consumo de electricidad o agua.

Concretamente en la Estrategia de Desarrollo Local LEADER 2024-2028 se ha incluido en los criterios de selección y subvención, se incluyen unos criterios ambientales, y se valoran y puntúan las inversiones que realizan las empresas en:

- Impulsar la sostenibilidad ambiental del desarrollo del territorio.
- Contribuir a la mitigación del cambio climático y adaptación a sus efectos.

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

### **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?**

7

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

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

Un punto fuerte a resaltar es la buena planificación de las acciones que vamos a desarrollar desde el CEDER Somontano, en todos los ámbitos, ya que dichas acciones las diseñamos con tiempo suficiente, durante la preparación del programa o Estrategia de Desarrollo Local LEADER, que vamos a ejecutar los 5-6 años siguientes a la aprobación de dicha Estrategia, y se disponen de fondos públicos para llevarla a cabo. Para el diseño de dicha Estrategia se planifica y se lleva a cabo un completo proceso de participación ciudadana y de los colectivos empresariales, políticos, sociales, etc. de nuestro territorio.

Otro punto fuerte es la transparencia en la gestión que realiza el Centro de Desarrollo del Somontano, y que toda la información sobre dicha gestión puede consultarse en la página web : [www.cedersomontano.com](http://www.cedersomontano.com), también damos información periódica al público en general, e información en nuestras redes sociales, que cada vez cobran más importancia.

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

Un área de mejora debería ser la calidad o condiciones de trabajo, tanto de los trabajadores, como de los voluntarios (miembros de la Asamblea y de la Junta Directiva), ya que consideramos que no son suficientes los fondos disponibles para los "Gastos de gestión o funcionamiento" de los grupos de acción local. Estos fondos escasos no nos permiten tener un equipo de trabajo de la menos 4 personas de forma fija, estructura que sería necesaria para llevar a cabo toda la diversidad de trabajo y proyectos/acciones que desarrollamos. La carga de trabajo es muy elevada y en muchas ocasiones tenemos que dedicar muchas horas cada día para poder sacar adelante las acciones, sobre todo para cumplir las acciones o proyectos en los plazos estipulados por el Gobierno de Aragón.

Cabe señalar que desde 2018 se empezó a cobrar cuotas de socios a las organizaciones y entidades socias del CEDER Somontano, con las que se ha mejorado el resultado contable de la Asociación (ya no hay resultados del ejercicio negativos) y se puede dar una estabilidad laboral en el tiempo a al menos 3 personas que integran el equipo de trabajo del CEDER Somontano. Pero como se ha señalado durante el cuestionario, en desde 2018 a 2022 éramos 4 trabajadores, cifra que se considera idónea para el buen desarrollo de las actividades y prestación de los servicios que desarrolla el CEDER Somontano.

### **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 pero no ha establecido ningún compromiso 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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.