Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA - PYMES

Empresa evaluada

INSERCIÓN Y TRABAJO, S.L.
CIF:B50799014
C/Ramón Pignatelli 17
50004 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Inserción y Trabajo S.L.U.

02 - Dirección - CP - Población

c/ Ramón Pignatelli 17
50004 - Zaragoza

03 - Sector. Actividad

Empresa de Inserción

04 - Año comienzo actividad.

1999

05 - Número de personas empleadas

38

06 - Persona contacto

Carlos Lázaga Mainer

07 - E-mail contacto

inserta@ozanam.com

08.- Página web

www.ozanam.es (página de la entidad matriz)

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 el negocio de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos

1.1 Información adicional

Como empresa de inserción las cuestiones relativas a la creación de empleo entre los colectivos más desfavorecidos es intrínseca a la empresa. Las relaciones con las administraciones públicas influyen en la forma de afrontar nuestro objetivo

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

No

2.1. Información adicional

Creo que las pequeñas empresas pueden afrontar algunas de las cuestiones, pero difícilmente abracar todo el espectro indicado. No obstante, en nuestro caso nos apoyamos en la entidad matriz para ganar peso en su resolución.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se incluyen los aspectos sociales y ambientales?

Se incluyen aspectos sociales y/o ambientales motivados casi siempre por temas de cumplimiento legal (exigencia por sector de actividad)

3.1. Información adicional

Los retos sociales siempre han formado parte de nuestro ADN, como empresa de inserción que somos. Respecto al tema medioambiental, lo hemos ido incorporando a medida que la legislación nos lo exigía, si bien de un tiempo a esta parte nos hemos planteado alguna iniciativa más allá, sobre todo en temas de reutilización y reciclaje (materiales retirados de alguna obra que se aprovechan en otra en vez de llevarlos a vertedero, compra de elementos más sostenibles aunque sean más caros, ...)

4.- ¿Existe presupuesto o un porcentaje del beneficio obtenido destinado a la inversión en proyectos sociales y medioambientales?

Existe un presupuesto que se revisa anualmente y además se analizan los resultados del importe destinado a proyectos sociales y/o medioambientales

4.1. Información adicional

Por definición y exigencia legal, el beneficio obtenido por las empresas de inserción debe reinvertirse en las mismas (al menos un 80%), con el objeto fundamental de consolidar e incrementar los puestos de trabajo de inserción. En nuestro caso particular, dicha reinversión alcanza el 100%, ya que hay un sólo partícipe (Fundación Ozanam) y no percibe beneficio alguno.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

5.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, clientes, proveedores, posibles inversores, apoyos y alianzas con asociaciones, organismos públicos, medios de comunicación, otros.

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

5.1. Información adicional

En la empresa se trabaja con los colectivos en situación o riesgo de exclusión y se establece un itinerario personalizado para cada persona que se contrata, donde se establecen los pasos a dar a lo largo de su estancia en la empresa, los medios a emplear y los objetivos a conseguir

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

Existen mecanismos para identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés que se analizan e integran en el negocio de la organización

6.1. Información adicional

El objetivo de los itinerarios personalizados es conseguir que los trabajadores den el salto a empresas "normalizadas" a su terminación, Por ello, la necesidad fundamental con la que trabajamos es la mejora de su empleabilidad y en ello concentramos los esfuerzos y el trabajo.

Gobierno de la organización

7.- 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

7.1. Información adicional

En el momento de la incorporación de las personas a la empresa se entrega documentación relativa a las funciones del puesto de trabajo, pero a ello se le añade el documento que contiene la misión y la visión de la entidad matriz, que por extensión es la de la empresa, así como el organigrama, añadiéndose a todo ello una explicación detallada (verbal en este caso) de la forma de funcionar de la misma.

8.- ¿Conocen las personas que trabajan en la organización la cultura (razón de ser de la organización, valores, ...) y los objetivos de la organización?

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y se establecen planes específicos para su conocimiento

8.1. Información adicional

Tanto a los trabajadores "normalizados" como, sobre todo, a los de inserción, se informa en el momento de su incorporación de las circunstancias de la empresa, el hecho de ser una empresa de tránsito y su finalidad de ser puente hacia la reincorporación al mercado

laboral, de su encuadre entre los proyectos sociales de la Fundación Ozanam. Además de ello, y durante tod el desempeño laboral, se recalcan esas características en la forma ordinaria de funcionar y en el desarrollo de los itinerarios de inserción personalizados.

Plan de Responsabilidad Social

9.- 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

9.1. Información adicional

En nuestro caso, ese Plan está circunscrito a la intervención con colectivos en situación de riesgo o de exclusión social, dado que es el objetivo primordial y la finalidad de la empresa. En este ámbito existe un procedimeinto de intervención general que se va adaptando a las circunstancias personales de cad atrabajador de inserción.

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

Se establecen objetivos con indicadores específicos para los objetivos

10.1. Información adicional

Volvemos a insistir en que la existencia de objetivos e indicadores está única y directamente vinculada a la finalidad de inserción en el mercado normalizado de las personas con las que trabajamos.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

11.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes?

Conocemos la satisfacción de los clientes de manera informal por la relación cercana que tenemos con ellos

11.1. Información adicional

Al centrar nuestra intervención fundamentalmente en los trabajadores, quizá no prestamos a los clientes la atención necesaria. El hecho de que los clientes se mantengan, resulta para nosotros una prueba de que no hacemos mal nuestro trabajo. No obstante podríamos mejorar en este punto.

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

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

12.1. Información adicional

A través del análisis de la satisafcción de los clientes, identificamos buenas y malas prácticas, inclroporando las primeras e intentando desechar las segundas en nuestros

posteriores desempeños.

Innovación en los productos y servicios

13.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los clientes y el mercado?

Se investiga y se desarrollan mejoras en el producto/servicio de forma no planificada

13.1. Información adicional

Las actividades que realizamos no tienen un componente tecnológico grande, por lo que sólo vamos intentando mejorar nuestros desempeños

Calidad de los productos y servicios

14.- ¿Cómo realiza su organización la producción del producto o la prestación del servicio?

Se incorporan aspectos ambientales y/o sociales en la producción y prestación del servicio y se analizan sistemáticamente estos aspectos en la gestión.

14.1. Información adicional

Los aspectos sociales están incorporados desde siempre a la producción del producto, toda vez que el 50% de la plantilla son trabajadores de inserción desarrollando un itinerario personalizado de inclusión social y laboral. Además, poco a poco se van implementando también criterios medioambientales en la producción

15.- ¿Cuáles son las características del servicio post venta de su organización?

Se ofrece un servicio postventa integral

15.1. Información adicional

Para el desarrollo de nuestra actividad esencial (la inclusión futura de nuestros trabajadores en el mercado normalizado), debemos disponer de trabajo y de buenas refrencias respecto al resultado, por lo que cuidamos a los clientes, ya que incluso alguno (caso de empresas), puede ser futuro empleador de esos trabajadores.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos de la oferta comercial se proporciona información detallada de las características, propiedades y riesgos del producto o servicio

16.1. Información adicional

Se informa a los clientes de todo lo necesario y no se oculta nada

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

17.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas?

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

17.1. Información adicional

Se realizan reuniones periódicas de los responsables de las secciones productivas con el gerente, la trabajadora social y la orientadora laboral, en las que se analiza la evolución sobre todo, de los trabajadores de inserción. Asimismo, se analiza con cada trabajador cómo avanza su itinerio de inserción, con el fin de irlo adaptando a las circunstancias y situaciones.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

18.- ¿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 o cultura)?

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

18.1. Información adicional.

Se trabaja fundamentalmente con los itinerarios de los trabajadores de inserción, con el propósito de intentar su integración en inclusión en el mercado laboral normalizado. Quizá deberíamos establecer pautas de funcionamiento con la plantilla estable de la empresa.

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

19.- 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.

19.1. En el caso de existir actuaciones específicas en materia de concilación personal, familiar y laboral especificarlas.

Entre otras podemos mencionar la adaptación de horarios; permisos retribuidos para asuntos propios (acompañar a familiares a médicos, tutorías escolares, citas con TS, etc.); recursos de ocio infantil para la conciliación (acceso gratuito a colonias de verano, a centros de tiempo libre o casas de juventud)

Formación y desarrollo profesional

20.- ¿Cómo gestiona su organización las necesidades de formación de las personas empleadas?

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

20.1. Información adicional.

Existe un procedimiento llamado DNF (Detección de Necesidades Formativas) que permite, cada año, identificar las necesidades de formación del personal. A partir del mismo, se diseña la planificación anual para tratar de dar respuesta a dichas necesidades.

21.- ¿Cómo gestiona el desarrollo de las personas en su organización?

Además de realizar acciones formativas para mejorar las competencias técnicas, se realiza formación en competencias personales y formación orientada a la promoción y desarrollo profesional y personal de las personas empleadas

21.1. Información adicional.

Con los trabajadores se diseña un itinerario de inserción que contempla no sólo lo referente a la actividad profesional, sino también cuestiones sociales y personales para fomentar su desarrollo y facilitar su desempeño laboral, todo ello orientado a su posterior inclusión en el mercado de trabajo normalizado.

Seguridad y Salud

22.- ¿Tiene implantados en su organización mecanismos de salud y seguridad laboral?

Además de la evaluación y prevención de riesgos laborales, se hace seguimiento periódico de los casos de enfermedad laboral y de accidentes de trabajo a través de un registro de los mismos segregado por sexos, por categorías profesionales y por puestos de trabajo, con la finalidad de introducir nuevas medidas para reducir la siniestralidad y optimizar la salud laboral.

22.1. Información adicional.

Se están revisando todos los puestos de trabajo introduciendo en la evaluación la perspectiva de género, que se ha incorporado también al análisis de la siniestralidad y la evaluación de los riesgos psicosociales.

PROVEEDORES

Compras responsables

23.- ¿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.

23.1. Información adicional.

Se cuenta con un procedimiento de calidad de compras que contempla criterios de selección y evaluación, preferentemente sociales, de los proveedores, Nos estamos planteando ver como introducimos algún criterio cocreto medioambienta, porque en la actualidad sólo hay una referencia genérica.

Clasificación y evaluación de proveedores

24.- ¿Existen criterios de clasificación y evaluación de los proveedores que integren aspectos sociales y ambientales?

Existen unos criterios para la clasificación y evaluación de proveedores, en algunos casos, se han considerado aspectos ambientales o sociales como por ejemplo, favorecer la compra local.

24.1. Información adicional.

La aplicación de Compras de la empresa contempla la realización de una evaluación anual de los principales proveedores, así como evaluaciones aleatorias del resto, conforme a los criterios establecidos en el procedimiento de compras. Dichos criterios tienen en cuenta el compromiso social de los proveedores.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización con una planificación formal

25.1. Información adicional.

Como empresa de inserción, Inserta forma parte de AREI (Asociación Aragonesa de Empresas de Inserción) que interviene de forma sistemática en todos aquellos proyecto o programas públicos que se refieren a la inserción de colectivos en riesgo de exclusión a través del empleo, participando en el diseño y ejecución de políticas públicas al respecto.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

26.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con el negocio de su organización?

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

26.1. Información adicional.

La propia estrategia de negocio de la empresa es un proyecto social en sí, ya que el objetivo fundamental de la empresa es la inserción en el mercado laboral de personas procedentes de situaciones de riesgo o exclusión social.

Transparencia con el entorno social de la organización

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

Sí, se difunden a las personas empleadas y a otros grupos de interés y se les anima a participar en su planificación, definición, ejecución a través de procesos establecidos.

27.1. Información adicional

Puesto que la inserción de colectivos en dificultad es nuestra actividad social, lógicamente la comparten, tanto los trabajadores que desarrollan su itinerario de inserción, como el personal estable de la empresa que colabora de forma esencial en el buen término de esos itinerarios. Además, esta actividad es pública y conocida de nuestros clientes y colaboradores (proveedores y otros), a los que intentamos implicar activamente en el desarrollo de nuestra principal finalidad.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

28.- ¿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

28.1. Información adicional

En este punto, Inserta utiliza los medios de que dispone la entidad matriz (Fundación Federico Ozanam) a través de su departamento de Comunicación. Toda la información generada se incorpora a la difusión que desde la Fundación se hace de sus proyectos.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

29.- 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 segregar y reciclar residuos y para reducir el consumo de recursos naturales.

29.1. Información adicional.

Por el tipo de actividades que se realizan, se procura minimizar los consumos, tanto de energía como de materias primas, y se realiza una gestión de los residuos de acuerdo con las exigencias legales.

Compromiso frente al cambio climático

30.- ¿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.

30.1. Información adicional.

Se transmite a todo el personal la voluntad de la empresa de minimizar los consumos de recursos y de hacer una adecuada gestión de los residuos, intentando implicar a los trabajadores en esa línea de trabajo.

Economía circular

31.- ¿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.

31.1. Información adicional

Se han ido tomando medidas puntuales en esta dirección, pero todaví no hay una estrategia a largo plazo fijada en esta dirección.

Comunicación ambiental

32.- En el caso de desarrollar actuaciones en materia ambiental ¿en qué medida se comunica a los empleados y a otros grupos de interés?

Se comunican, pero no de manera sistemática u organizada

32.1. Información adicional

El hecho de actuar en este ámbito de manera no sistemática nos lleva a no considerar el tema medioambiental como un punto fuerte de la organización y centramos nuestro mensaje en el campo de la inclusión sociolaboral.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

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

Valoración Global

34.- ¿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

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

El hecho de ser una empresa de inserción nos posiciona bien en todo lo referente al cuidado de los propios trabajadores; atención a colectivos desfavorecidos, medidas de conciliación, fomento de la empleabilidad, etc.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

El tema medioambiental es una cuestión en la que tenemos bastante margen de mejora

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?

Si

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

- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.