

RSA - PYMES

Empresa evaluada

VERKER RECURSOS HUMANOS

CIF:B99422354

C/José García Sánchez nº:32,

50005 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

Verker RRHH somos empresa especializada de RRHH. Tenemos dos materias de trabajo y estas son: La consultora estratégica de RRHH, y por otro lado tenemos la Empresa de trabajo temporal.

Arrancamos nuestro proyecto en 2015, con mucha ilusión y pasión. Este proyecto nació en IAF, y arranco en un pequeñito local de 55 metros cuadrados.

El proyecto empezó con 1 persona contratada, en base a una legislación específica: Ley de Empresas de Trabajo Temporal 14/1994, y en 2019 hemos alcanzado 7 contratos indefinidos, 400 personas cedidas, y sobre todo, ser la 1ª empresa de trabajo temporal por datos de contratación/facturación de Aragón.

Verker RRHH es la cuarta compañía Aragonesa de empresas de trabajo temporal, creada en Zaragoza y con ámbito funcional a Nivel Nacional.

Al arrancar este proyecto, hemos tenido un objetivo claro:

"Nuestro objetivo es ayudar a nuestros clientes y colaboradores ofreciendo la solución profesional en RRHH más apropiada y personalizada a sus necesidades de gestión de personal"

Nuestra misión es poder ayudar a solventar cualquier problema de personal que pueda tener su empresa, estudiando cuidadosamente caso por caso, de manera personalizada.

02 - Dirección - CP - Población

CALLE JOSE GARCIA SANCHEZ Nº 32, LOCAL

50005 - ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

Consultoría de RRHH y Empresas de Trabajo Temporal

04 - Año comienzo actividad.

Escrituras: octubre 2014

Apertura de puertas/inicio de servicio: 15 de marzo de 2015

05 - Número de personas empleadas

2021:

* 4 personas de plantilla, contrato indefinido.

* 350 personas de plantilla media cedida

06 - Persona contacto

Rita Monreal Urzaiz
CEO y fundadora
telf. 659 360 679

07 - E-mail contacto

rmonreal@verker.es

08.- Página web

www.verker.es

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

Verker RRHH, como empresa social que es, siempre ha de estar al tanto y actualizarse dentro del marco legal, de todo lo que atañe en políticas económicas y laborales. Tomamos el pulso de la realidad aragonesa y española en materia laboral, legislación, salarios y entornos de trabajo. Aplicando, si así fuese necesario, los cambios necesarios. E intentando adelantarnos, en la medida de nuestras posibilidades, para una mejora de nuestro entorno más cercano.

Trabajamos con personas, somos generadores de empleo, ayudando de este modo al impulso económico en la comunidad. Todos nuestros empleados tienen un salario por encima de convenio, y pueden beneficiarse de ayudas, como formación, que ayuden a su desarrollo profesional y personal.

Por supuesto la conciliación y la igualdad están muy presentes en nuestra organización.

La digitalización ha ayudado a que nuestra empresa progrese sin verse afectada por circunstancias como la actual pandemia. Pese a trabajar en un sector conservador, todos nuestros clientes y trabajadores se han adaptado a esta nueva realidad, ayudados por las diferentes vías de comunicación, interna y externa, que posibilitan las nuevas tecnologías.

A principios de 2020 nos marcamos el reto de digitalizar 100% nuestros servicios, con el ahorro en coste y medioambiental que ello conlleva (nuestro gasto en papel ha bajado drásticamente). La llegada de la pandemia de la Covid-19 no hizo sino acelerar este cambio..

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

Si

2.1. Información adicional

Las PYMES, al igual que cada trabajador, o cada persona física individual, puede hacer mucho con muy poco. No podemos solos, evidentemente, pero si cada uno de nosotros, por pequeño que sea, aporta lo que pueda, se pueden lograr grandes cosas.

En primer lugar desde la concienciación, la divulgación y la formación en materias que nos atañen a todos como sociedad. Tenemos esa responsabilidad y en nuestras manos está, paso a paso, ir creando un futuro mejor para todos.

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?

Sin respuesta

3.1. Información adicional

Sin respuesta

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

Existe un presupuesto específico anual para el desarrollo de proyectos sociales y/o medioambientales.

4.1. Información adicional

No tenemos estipulado un % de beneficio destinado a ello, sino que destinamos cada año el presupuesto que creemos conveniente, dependiendo de la situación y/o necesidad del momento. Cada año hemos realizado inversiones en ambas materias, en forma económica o laboral.

En cuanto a políticas medioambientales a lo largo de nuestros años de vida hemos ido invirtiendo en mejoras en pos del medio ambiente; como la digitalización y uso de papel 0, con la creación de una plataforma digital y digitalizando nuestra base de datos.

Así como la inversión en el cambio de la iluminación de la sede a luz led, o contenedores diferenciados de reciclaje.

En cuanto a políticas sociales invertimos parte de nuestro tiempo y trabajo, a modo de voluntariado, con la Asociación APASCIDE Aragón. Y a modo de patrocinio con el club ciclista Verker Team. También colaboramos de forma activa con la impartición de charlas y cursos con diferentes entidades, tanto públicas como privadas, con el fin de ayudar a la sociedad aragonesa en aquellas materias en las que somos expertos.

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

Tenemos identificados nuestros diferentes grupo de interés y/o actuación y llevamos a cabo diferentes actuaciones enfocadas a impulsar la comunicación con cada uno de ellos:

Trabajadores
Personas en búsqueda de empleo
Empresas clientes
Clientes potenciales
Inversores
Potenciales inversores
Directivos
Estudiantes y profesionales de RRHH
Medios de Comunicación
Instituciones públicas y privadas
Mujeres empresarias

Tenemos diferentes canales y vías de comunicación para favorecer tanto la comunicación interna como externa de nuestra empresa (email, plataforma de empleado/cliente, teléfono, whatsapp, web, Redes Sociales)

Somos muy activos en nuestra comunicación digital.

Pertenece a diversas asociaciones empresariales y de RRHH: Directivas de Aragón Asociación de Jóvenes empresarios de Aragón (AJE) y ASEMPELO.

Colaboramos en el mentorizaje de jóvenes estudiantes y trabajadores (Universidad de Zaragoza e YMCA)

Formamos parte del proyecto Soy Futuro del Gobierno de Aragón.

Colaboramos con SmartMum a través de charlas a mujeres emprendedoras.

Colaboramos de forma muy activa con medios de comunicación, aportando nuestra visión en temas laborales.

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

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

6.1. Información adicional

Además de conocer las necesidades y expectativas de nuestros stakeholders de manera informal y por el trato cordial y cercano que nos caracteriza.

Realizamos encuestas y reuniones que esclarezcan la opinión y satisfacción de los mismos, para establecer medidas en el caso de ser necesarias.

A través de todas las vías de comunicación existentes podemos recibir información valiosa. Si bien, por el tamaño de nuestra empresa, no llevamos a cabo memorias ni análisis exhaustivos sobre empleo que pudiesen ser de interés para nuestros públicos.

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

7.1. Información adicional

Dentro de Verker RRHH existen dos protocolos relevantes en cuanto a códigos de conducta:

Cómo actuar de forma interna

Cómo actuar de cara a nuestros clientes: Trabajadores y Empresas Usuarias.

Estos protocolos vienen recogiendo cual es la cultura de la empresa, cual es nuestra idea de negocio, cual es la naturaleza de Verker RRHH y qué se espera del comportamiento de nuestros trabajadores.

Un código que han de cumplir y velar para la armonía y buen funcionamiento de la propia empresa y de su propia labor en Verker RRHH.

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

Nuestra cultura empresarial, objetivos y valores son conocidos tanto por nuestros empleados como por nuestros clientes (potenciales, actuales y ex clientes).

En nuestra web cualquier persona puede saber quiénes somos, qué hacemos, qué servicios ofrecemos y cómo trabajamos.

En el documento de marketing que entregamos a nuestros posibles clientes se puede ver cuál es nuestra cultura empresarial, además de nuestros servicios, y los valores y objetivos de nuestra razón de existir.

Además de la difusión e integración de estos mismos en todas la comunicaciones que realizamos.

Nuestra diferenciación reside, precisamente, en estos valores empresariales que plasmamos no sólo en papel, sino en nuestra forma de trabajar:

Cercanía

Empresa familiar y joven
Deportividad y trabajo en equipo
Personalización de servicios

Cada miembro de Verker RRHH no sólo conoce esta cultura empresarial, sino que la interioriza y la comparte. Buscamos buenas personas, comprometidas socialmente y que casen con los valores y objetivos de la empresa para remar juntos en una misma dirección.

Plan de Responsabilidad Social

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

Este año se ha elaborado un primer plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social

9.1. Información adicional

Pese a que llevamos varios años trabajando la Responsabilidad Social en Verker RRHH, no hemos elaborado un plan a largo plazo a este respecto.

Nuestro objetivo en 2020 era incrementar nuestras acciones en esta dirección, elaborando un plan más profesional, en línea al trabajo que ya llevábamos realizando, sobre todo en el último trimestre de 2019.

Pero la crisis Covid-19 interrumpió de forma abrupta todo ello, dejando paralizadas nuestras acciones, que han sido retomadas a principios de 2021.

Nuestra RS tiene varias vertientes

Padrinos del equipo ciclista Verker Team, destinado a favorecer el deporte en personas de la 3ª edad, prejubilados y jubilados.

Club de fútbol para hijos de 6 a 9 años de padres y madres trabajadores de Verker RRHH.

Voluntariado con APASCIDE Aragón, la Asociación Aragonesa de personas con sordoceguera.

Alineación de la estrategia empresarial de Verker RRHH con los ODS y la Agenda 2030.

Colaboración desinteresada en todas aquellas materias sociales que vayan en línea con nuestros valores

Formación y asistencia a cursos y eventos relacionados con la Responsabilidad Social, los ODS y la Agenda 2030 para seguir aprendiendo y sacando ideas nuevas a aportar por nuestra parte.

10.- 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 de negocio, mercado y competencia, futuros requisitos legales, ?.

10.1. Información adicional

En consonancia con nuestra imagen de marca y valores, buscamos, a través de la Responsabilidad Social:

Fomentar el deporte, la vida sana y el ejercicio físico
Ayudar a la sociedad, no sólo como generadores de empleo, sino como empresa que invierte tiempo y dinero en beneficio de otros (infancia, mayores, discapacitados,...)
Concienciar a la población sobre la importancia de un desarrollo sostenible poniendo las miras en el futuro, trabajando desde el presente.

Dependiendo de cada acción se establecerán diferentes formas de evaluar y medir cada una de ellas, siempre teniendo presentes los objetivos marcados.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

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

11.1. Información adicional

De forma semestral se habla con todos y cada uno de clientes.

Y de forma anual se realiza una encuesta, que luego es revisada, trabajada y de ella salen muchos de los objetivos/cambios a desarrollar a corto, medio o largo plazo.

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

Disponemos de mecanismos para la identificación de mejoras y saber si son exitosas

12.1. Información adicional

Gracias a las encuestas de satisfacción que realizamos a nuestros clientes podemos detectar áreas de mejora en nuestros procesos y servicios.

Aquellas con un mayor impacto son analizadas y se procede a la actuación.

Las encuestas son un pequeño reflejo de la satisfacción o insatisfacción de nuestros clientes con nuestra forma de proceder. Gracias a ser una pequeña empresa, y la cercanía, hablamos directamente con todos y cada uno de nuestros clientes para conocer de cerca su opinión, y ver, así, qué podemos hacer para mejorar nuestros servicios y, por ende, el trabajo de nuestros clientes.

Hablamos con los clientes tanto en visitas presenciales, reuniones y llamadas.

Ello nos permite, de una forma más directa, dar a conocer y explicar novedades en cuanto a mejora de nuestros servicios y/o procedimientos

Realizar un seguimiento del impacto de esta novedad en los clientes (¿supone un cambio a mejor? ¿necesitamos mejorarlo? ¿hay fallos? ¿comprenden el mecanismo?)

Además, cuando incorporamos una mejora relevante, la noticia es publicada en el blog de nuestra web y compartida a través de RRSS y recordada a nuestros clientes a través de mailing.

Un ejemplo de ello es nuestra digitalización.

Muchos de nuestros clientes nos demandaban poder tener toda la documentación de forma

digital de un modo sencillo.

Se trabajó en ello, creando el Portal del cliente y Portal del empleado, que permite acceder a todos los documentos relevantes compartidos desde Verker RRHH y firmarlos de forma digital.

Para realizar este proceso, una vez desarrolladas las plataformas e insertadas en nuestra web y formado el equipo, creamos un manual de uso, el cual es presentado a cada uno de los clientes de Verker RRHH, dándoles así pautas de como usar esa plataforma.

Pasados 10/15 días se realizan llamadas para comprobar que conocen su mecanismo y uso, y que todo funciona de forma correcta.

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 planifica y se evalúa el resultado en la innovación de forma responsable y sostenible en el tiempo

13.1. Información adicional

Creemos que para crecer hay que renovarse constantemente y adaptarse a las exigencias y necesidades del mercado.

En nuestro caso, buscar esa diferenciación es clave para nuestra supervivencia frente a grandes compañías de ETT y Consultoría de RRHH.

No es ninguna innovación, pero sí una diferencia en cuanto a servicio, el adaptarnos a cada uno de nuestros clientes y a sus necesidades. Así como el feedback constante y continuo del día a día, lo que nos ayuda a conocerlos y saber qué necesitan y cómo podemos ayudarles. Algo que una gran ETT no podría realizar.

Nuestro equipo está formado y tiene la posibilidad de realizar una formación continua en aquellos aspectos que nos puedan ser útiles.

Estamos al tanto de las novedades del sector e intentamos analizar cómo podríamos implantar mejoras, dentro de nuestras posibilidades.

Gracias a la comunicación constante con los clientes y a la encuestas de satisfacción podemos planificar innovaciones y medir resultados.

Por otro lado creemos firmemente en la formación de los trabajadores, como parte del progreso de los mismos y de las empresas. Por ello, si la empresa cliente así lo requiriese, los trabajadores recibirían formación sin coste alguno ni para ellos ni para el trabajador, ya que asumimos los costes.

La comunicación ha sido una de nuestras áreas de mejora, precisamente, lo que puede repercutir en un avance en otras áreas de la empresa.

Por ejemplo, uno de nuestros clientes nos sugirió la idea de crear un char en directo con clientes vía plataforma, y ha supuesto una mejora importante, sobre todo en temas prioritarios y urgentes.

Calidad de los productos y servicios

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

Sin respuesta

14.1. Información adicional

Sin respuesta

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

Disponemos de un proceso normalizado del servicio post venta integral que se revisa y mejora periódicamente

15.1. Información adicional

Disponemos de un protocolo Post Venta de nuestros servicios.

A cada trabajador cedido o candidato contratado por la empresa cliente, se le realiza un seguimiento para comprobar si el servicio ofrecido es óptimo para el cliente.

¿Hemos sabido detectar la necesidad del cliente? ¿El trabajador se adapta a estas necesidades? ¿Necesita formación específica para la realización de su desempeño?

Además de este seguimiento, a través del contacto con los responsables de la empresa, se realizan encuestas de satisfacción.

Siempre que esté en nuestra mano ofrecemos soluciones, como la formación al trabajador.

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

En nuestra web y a través de RRSS y blog de empresa, hablamos, además de nuestra área de trabajo, de los servicios que ofrecemos, desglosando cómo es nuestra labor diaria. Algo que puede ser visto por cualquier usuario de la red.

Por descontado, tenemos un plan de marketing y ventas, con el que pretendemos, además de captar la atención de los clientes y posibles clientes, informarles al máximo sobre nuestros servicios.

Tenemos un dossier que resume quiénes somos y cuáles son nuestros servicios, además de un portfolio más detallado sobre nuestra empresa (Además de vídeos compartidos por RRSS.).

Ambos son explicados al detalle en reuniones presenciales con clientes y posibles clientes. Y ahora también mediante reuniones virtuales, llamadas telefónicas e emails. Pero siempre preferimos el trato directo en persona, ya que siempre nos hemos caracterizado por esa cercanía que nos diferencia y que permite hablar de tu a tu, aconsejando y escuchando a nuestros clientes.

Siempre dejamos claro que estamos disponibles para aclarar cualquier duda que puedan tener.

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

Verker RRHH tiene un plan de mejora establecido con las personas que trabajan dentro de la oficina.

Esta evaluación se suele realizar en el mes de noviembre, a través de una reunión. Ser una empresa pequeña, con pocos trabajadores directos en oficina, nos permite realizar este análisis de forma conjunta.

Buscando mejoras, oportunidades y estableciendo nuevas metas y objetivos de cara al año entrante.

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.

En Verker RRHH existen planes que garantizan la igualdad de oportunidades y no discriminación para el personal directo de oficina. Si bien este plan no está visible, por ejemplo en nuestra web, sí es conocido por nuestro personal y se cumple cuando se realizan nuevas incorporaciones a plantilla.

Para nuestros trabajadores cedidos no tenemos establecido un plan de igualdad, ya que no depende de nosotros su cumplimiento, sino de la empresa a la que son cedidos. No podemos imponer a la empresa a quién deben contratar, si bien sí podemos asesorar dentro de esta materia para tratar de que se cumpla y exista un equilibrio laboral entre hombres y mujeres.

Por ejemplo, en muchas ocasiones, realizamos en nuestros procesos de selección el envío de cvs ciegos, es decir sin datos que puedan llevar a prejuicios, eligiendo siempre al candidato más idóneo por su experiencia laboral, formación y aptitudes.

Dentro del plan de igualdad de la plantilla directa de oficina tenemos establecidos unos requisitos para los puestos, que deben cumplir indistintamente de su sexo, nacionalidad, raza, etc

- formación universitaria
- formación complementaria
- experiencia básica
- requisitos mínimos
- competencias

- habilidades

En la actualidad estamos trabajando en oficina 4 personas, todas bajo el mismo convenio colectivo.

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 conciliación personal, familiar y laboral especificarlas.

Desde el pasado año tenemos por escrito un Plan de Conciliación, el cuál, por motivos de la pandemia, no ha sido todavía subido a nuestra web para fomentar la transparencia de nuestra empresa. Si bien, es conocido y accesible para nuestra plantilla de oficina a través del servidor común.

Ya anteriormente teníamos establecidas medidas encaminadas a aportar calidad de vida y salario emocional entre nuestros trabajadores; como flexibilidad a la hora de citas médicas sin necesidad de justificantes, horario de verano repartido en turnos entre los trabajadores, planificación de vacaciones y días de libranza para que exista igualdad y días de horario reducido por fechas señaladas (Nochebuena, Nochevieja, Celebración de cumpleaños,).

Ya antes de la pandemia se estableció un comité de innovación, que pretendía establecer todas estas pautas (Conciliación, Igualdad, voluntariado y acción social, ODS) para mejorar nuestra Responsabilidad Social. Si bien todo se vio frustrado por las circunstancias. Pero nuestro Plan de Conciliación era necesario

El teletrabajo dejó de ser una opción para días concretos, y pasó a ser parte del día a día.

En estos momentos dos de las trabajadoras en plantilla son madres, y existe la posibilidad de realizar teletrabajo dos días a la semana. Algo que se puede adaptar a las necesidades del momento.

Existe la posibilidad de adaptar el horario a conveniencia para dejar o recoger a los niños (Ejemplo: entrar a las 9:30 en vez de a las 9).

Además hemos comenzado a realizar horario reducido los viernes, cerrando la oficina a las 16:00 horas y realizando turnos de guardia por si surgiese algún imprevisto de última hora.

Con la pandemia hemos aprendido a improvisar en estos aspectos, y adaptar las medidas a las establecidas por los diferentes gobiernos (central y autonómico). Siempre primando el bienestar y conciliación de nuestros trabajadores.

Formación y desarrollo profesional

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

Existe un canal formal por el que se recogen las necesidades de formación de las personas

empleadas y se analizan las propuestas

20.1. Información adicional.

En la reunión de satisfacción que realizamos en noviembre siempre se pregunta por el tema formativo.

Creemos firmemente que formar a los trabajadores sólo puede repercutir en un bien para la empresa.

Se fomenta la formación, bien sea para mejorar las habilidades del trabajador en su puesto, como para su desarrollo personal y bienestar emocional en la empresa.

Inicialmente, cuando Verker RRHH, comenzaba su andadura, se detectó un bajo nivel de formación en idiomas, por lo que estableció una formación anual de inglés con profesor nativo, de forma gratuita y en horario laboral, para todo el equipo. Si bien, tras un análisis, se detectó que esta actuación no lograba su fin, si bien los trabajadores sentían que perdían tiempo para sus labores diarias y/o no deseaban seguir con esta formación.

Por ello, desde entonces, cada trabajador tiene la libertad de elección del curso o formación que necesite o desee realizar.

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

Sin respuesta

21.1. Información adicional.

Sin respuesta

Seguridad y Salud

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

Sin respuesta

22.1. Información adicional.

Sin respuesta

PROVEEDORES

Compras responsables

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

Sin respuesta

23.1. Información adicional.

Sin respuesta

Clasificación y evaluación de proveedores

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

Sin respuesta

24.1. Información adicional.

Sin respuesta

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?

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

25.1. Información adicional.

La RSC de Verker RRHH gira entorno al deporte y la salud. Fomentamos valores que están estrechamente ligados a nuestros valores empresariales; la familia, la cercanía y la deportividad.

Tenemos tres áreas de acción:

- Equipo de fútbol para los hijos de nuestras trabajadoras cedidas. Generalmente ellas no pueden pagar una licencia para la creación de un equipo infantil de fútbol, o una equipación, por eso nosotros ayudamos a gestionar y sufragamos estos gastos.

- Patrocinamos al equipo de ciclismo 'Verker Team, un grupo de personas jubiladas y pre-jubiladas. De este modo se incentiva la práctica deportiva, repercutiendo en una mejora de su calidad de vida a través del ciclismo: les patrocinamos equipaciones, les ayudamos a realizar un calendario de entrenamientos, hemos conseguido motivación, incluso han sido protagonistas de reportajes televisivos. Una forma de vivir la 3º edad con salud y bienestar físico y emocional.

- Realizamos voluntariado empresarial en la Asociación sin ánimo de lucro APASCIDE Aragón, una asociación para familiares y amigos de personas con sordoceguera. Un proyecto que denominamos como "Más ojos y oídos para la sordoceguera". Nuestra intención es, además de ayudarles en todo lo que necesiten, difundir qué es la sordoceguera y las necesidades que esta entidad tiene para ayudar a sus integrantes, mediante atención diaria, terapias de psicomotricidad, etc.

Uno de sus integrantes, Jorge España, perteneciente a la Asociación, es el primer sordociego congénito triatleta. Hemos patrocinado sus aventuras deportivas.

Además colaboramos a nivel administrativo, empresarial y de difusión siempre que lo necesitan de forma totalmente desinteresada (procedimientos y gestión de la entidad, gestión de equipos, procesos de selección de personal, captación de socios y voluntarios).

En 2019 creamos una campaña de recogida de material infantil, ya que se detectó la necesidad de renovación de este material. A esta campaña se sumaron otras empresas responsables, y se logró finalizar la campaña con gran éxito. Jorge Azcón, Alcalde de Zaragoza, vino personalmente a colaborar y ayudar con su difusión, que fue noticia en medios locales.

¿Cómo medimos el impacto de estas acciones?

Para nosotros lo más importante es saber que estamos ayudando a este grupo de personas. El mayor impacto, más que empresarial, es emocional. Y eso es difícil de cuantificar.

Sí que hemos medido, por ejemplo, el impacto en medios recibido a través de nuestras acciones (éxito de convocatoria y de alcance mediante RRSS y medios de comunicación). Pero a nivel económico no hemos realizado ningún tipo de medición. Para nosotros lo importante no es cuánto pueda costar o podamos ahorrarles, sino lo que ellos nos pueden aportar a nosotros.

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 y con planes de acción específicos

26.1. Información adicional.

Nuestros proyectos sociales, vinculados a nuestra Responsabilidad Social, están desarrollados dentro de nuestra estrategia empresarial.

Cada año, al planificar nuestra estrategia, planteamos los objetivos y acciones dentro de este área.

Como ya hemos dicho anteriormente, todas las acciones que se plantean van unidas a nuestros valores como empresa, por lo que, si se plantean nuevos proyectos sociales, son analizados para conocer el impacto y correlación con nuestras ideas y valores.

No tenemos un presupuesto cerrado, sino que aportamos lo que creemos conveniente en cada momento.

Nuestro beneficio con estas acciones sociales no es otro que devolver a la sociedad lo que ella nos da.

Trabajamos con personas, y queremos ser ejemplo de responsabilidad y ayudar a la comunidad.

Si bien es cierto que, en cuanto a marca, si podemos beneficiarnos y hacer que nuestra marca sea reconocida, ya no sólo como generadora de empleo, sino como empresa socialmente responsable, concienciada y solidaria.

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

27.1. Información adicional

Nuestros grupos de interés, así como el público en general, puede conocer estos proyectos sociales que realizamos.

Tratamos siempre de darle difusión en RRSS, blog, medios de comunicación, mailing, mensajería instantánea, presentación a concursos, etc.

A través de formularios preguntamos a colaboradores y amigos en nuevas iniciativas a llevar a cabo (donación de sangre, banco de alimentos,...) para conocer cuál sería su grado de implicación y, de paso, animarles a que lleven a cabo acciones sociales o se unan a las nuestras.

A través de la difusión por diferentes canales comunicativos, todos nuestros trabajadores y clientes pueden conocer, y se les recuerda, la importancia de su implicación para el desarrollo de estos proyectos.

De hecho varias empresas amigas, se han unido a campañas creadas por Verker RRHH. Gracias a la colaboración de los medios de comunicación estas iniciativas han podido llegar a un gran número de personas.

En ningún momento se obliga a su participación. De hecho varias empleadas forman parte del club ciclista y realizan salidas con los ciclistas jubilados, y otras son voluntarias de APASCIDE Aragón. Y estamos abiertos a nuevas ideas que puedan aportar trabajadores de la empresa.

Siempre del modo que podemos animamos a que, si no es nuestras acciones, se animen a participar o llevar a cabo acciones para que, entre todos, ayudemos a crear una sociedad más justa en Aragón.

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

Nuestro departamento de Comunicación y Social Media elabora anualmente un plan de comunicación. En él se incluyen siempre las acciones que se van a realizar en el apartado de Responsabilidad Social y cómo transmitirlos a nuestros stakeholders.

Las actuaciones llevadas a cabo hasta el momento han sido difundidas por diferentes canales de comunicación (véase punto anterior) y analizado su impacto (alcance orgánico, visualizaciones, clipping, de prensa...).

Además de nuestro proyecto social se incluye la creación y difusión de contenido en materia de responsabilidad social, así como ODS y Agenda 2030.

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 ha desarrollado un plan de acciones en materia ambiental global para toda la organización, que cuenta con objetivos e indicadores en seguimiento cuyo resultado se mide periódicamente.

29.1. Información adicional.

Verker RRHH posee tan sólo una oficina, por lo que es sencillo controlar temas medioambientales que conciernen a la misma.

Tenemos establecidos varios protocolos internos conocidos por todos los empleados:

- Uso y temperatura del local dependiendo de la estación y meteorología
- Uso de iluminación
- Gasto de agua corriente
- Gasto mínimo de papel
- Archivo y documentación digitalizado
- Reciclaje de papel, plástico, vidrio y orgánico

Trimestralmente controlamos el gasto y las emisiones de nuestro consumo.

Por otra parte, fomentamos entre nuestros trabajadores el uso de medios de transporte más ecológicos y menos contaminantes, como la bicicleta, el patinete o el transporte público.

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 público junto con un plan de acciones que se comunica interna y externamente.

30.1. Información adicional.

Ya hemos mencionado anteriormente nuestras políticas medioambientales.

Cada año intentamos realizar también algún pequeño cambio. Por mínimo que sea, ya es un paso más para frenar entre todos el cambio climático.

Por ejemplo:

Cambio de toda la iluminación de la empresa por luces led

No uso de plásticos en el office

Cómo reciclar

Uso responsable de materiales y bienes

Todas estas iniciativas, así como temas medioambientales, son contenidos que en ocasiones difundimos también a través de nuestras RRSS y blog, para concienciar de ello a nuestro público.

Economía circular

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

Sin respuesta

31.1. Información adicional

Sin respuesta

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

32.1. Información adicional

Las actuaciones que se desarrollan, y aquellas que se podrían desarrollar, se comunican, en primera instancia a los trabajadores.

Antes de comenzar necesitamos saber que se comprometen con las medidas y que las van a cumplir.

En la medida que nos corresponde comunicamos las medidas a través de mailing (clientes, trabajadores), blog de empresa y RRSS.

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

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?

Verker RRHH, al ser una empresa liderada por una mujer joven, creemos que tiene un punto de vista de concienciación fuerte en cuanto a igualdad de oportunidades y políticas empresariales.

Al tratarse de una empresa del ámbito social, nuestros valores de compromiso con la sociedad están muy presentes en nuestro día a día.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Verker RRHH tiene muchas áreas de mejora:

- Debemos mejorar la comunicación de todos nuestros proyectos
- Debemos realizar una memoria completa, competitiva, y flexible de RSA
- Debemos de realizar un plan de igualdad
- Debemos subir a nuestra web nuestro plan de conciliación y voluntariado
- Debemos dar mas a conocer al mundo las necesidades de que todos nos involucremos y seamos conscientes de que este tipo de políticas y medidas son en beneficio de todos.

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?

Si

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

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.