

RSA - PYMES

Empresa evaluada

ZEULAB SL

CIF:B50622489

Polígono PLAZA. C/Bari 25 Dpdo.

50197 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

ZEULAB SL

02 - Dirección - CP - Población

CALLE BARI 25 DUPLICADO- 50197- ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

BIOTECNOLOGÍA.FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE TEST IN VITRO PARA LA
SEGURIDAD ALIMENTARIA

04 - Año comienzo actividad.

1995

05 - Número de personas empleadas

Actualmente tenemos una plantilla media de unas 40 personas

06 - Persona contacto

Elena Lizaga Castellón, Responsable de Administración y RRHH

07 - E-mail contacto

elizaga@zeulab.com

08.- Página web

www.zeulab.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)

Se consideran importantes si bien no existe un análisis estructurado de los mismos

1.1 Información adicional

Todos los aspectos anteriores se consideran importantes y se tienen en cuenta a la hora de elaborar nuestra planificación a corto y medio plazo

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

Si

2.1. Información adicional

En particular en nuestra empresa, a pesar de ser una Pyme, tanto en su gestión diaria como en los objetivos a corto y medio plazo, tenemos en cuenta esos aspectos que pueden afectar al desarrollo del negocio.

En los aspectos económicos, ZEULAB vela por el estricto cumplimiento de la legalidad y fomenta el empleo estable con un índice de rotación del 1,20% en 2021 y un 0.60% de tasa de bajas voluntarias. Nuestra plantilla ha crecido un 27% en los últimos 5 años.

En cuanto a los aspectos políticos, la empresa siempre ha guardado una estrecha colaboración con las instituciones, sobre todo a la hora de colaborar mediante proyectos y convenios.

Por otro lado, aunque nuestra actividad no es medioambientalmente dañina, gestionamos nuestros residuos biológicos mediante empresas autorizadas, y disponemos también de recogida de cartón, pilas y tóneres.

Entendemos que la tecnología y la digitalización son condiciones imprescindibles para el futuro de nuestro negocio. Las mejoras en todos los sectores (productivo, gestión comercial, comunicación y difusión) están recogidos dentro de nuestros objetivos anuales a alcanzar.

A nivel social, fomentamos la conciliación laboral y familiar a través de horarios flexibles, jornadas intensivas, horarios reducidos los viernes y verano.... Aunque no estamos obligados, estamos diseñando ya medidas de igualdad con la finalidad de implantar el Plan de Igualdad. Casi el 80% de nuestra plantilla la componen mujeres.

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?

Se destina una cantidad, en su caso, en función de los planes que se pongan en marcha.

4.1. Información adicional

No existe un presupuesto fijo para proyectos sociales y medioambientales.
Se realizan donaciones o colaboraciones puntuales

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.

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización

5.1. Información adicional

Conocemos a los principales grupos de interés en la empresa, entre los que destacan

- clientes
- proveedores y colaboradores
- empleados
- universidades y centros de formación
- centros de investigación
- administraciones publicas
- socios de la empresa
- competencia
- asociaciones
- entidades financieras
- sindicatos

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

Conocemos las necesidades y expectativas de los grupos de interés de manera informal.

6.1. Información adicional

Para algunos de los grupos de interés si que disponemos de metodologías para conocer sus necesidades o expectativas:

- Se realiza una encuesta anual a clientes, que está integrada en nuestra política de calidad
- Se realizan encuestas laborales de seguimiento a las nuevas incorporaciones
- Disponemos de un sistema de sugerencias para los empleados

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

Al comienzo de la actividad laboral además de una reunión introductoria y un tutor en la entidad, se dispone de

- un manual de bienvenida donde se recogen los aspectos básicos de funcionamiento de la

empresa

- normas específicas para el personal de laboratorio
- reglamento de régimen interno

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, se forma/informa a todas las personas de la organización del propósito, visión y valores de la organización

8.1. Información adicional

Como se comentaba en el apartado anterior, la cultura y valores de la empresa están recogidos en el manual de calidad, el manual de bienvenida y en la página web de la empresa

Plan de Responsabilidad Social

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

Estamos actualmente abordando las primeras actuaciones en Responsabilidad Social

9.1. Información adicional

Tenemos algunas actuaciones desarrolladas y otras en desarrollo pero no están sistematizadas ni recogidas en un plan de responsabilidad

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

No existe Plan de RS ni acciones concretas, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

10.1. Información adicional

Al no existir un plan de responsabilidad como tal no hay indicadores

Las actuaciones que se han ido desarrollando o están en desarrollo si que se definen en los objetivos de la empresa y tienen indicadores

CLIENTES

Satisfacción de cliente

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

Sí, conocemos la satisfacción de clientes a través de una metodología y de forma periódica

11.1. Información adicional

Realizamos una encuesta anual a todos nuestros clientes de forma reglada y sistemática. Además se realiza una reunión anual para analizar los resultados por parte de los responsables de la empresa, y posteriormente se elabora un informe resumen para que lo conozcan los empleados

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

Tanto través de esos cuestionarios de satisfacción anuales como a través de reuniones, emails, seminarios... obtenemos el feedback de nuestros clientes.

Analizamos sus sugerencias e implementamos soluciones de mejora en el caso de que sea posible.

En todo caso, se da respuesta a las cuestiones planteadas por nuestros clientes.

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 investigan nuevos productos con metodología y planificación específica.

13.1. Información adicional

En nuestra actividad es primordial dedicar recursos a la I+D continua, siempre con el objetivo de ofrecer las mejores soluciones y productos a nuestros clientes.

El proceso para el desarrollo de nuevos productos está sistematizado, y sigue una serie de pasos bien definidos y medidos.

La innovación se aplica tanto al desarrollo de nuevas soluciones como a implementar mejoras en los productos existentes.

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 servicio post venta en el que además de responder a las dudas o cuestiones del cliente, es proactivo a la hora de comunicar incidencias o mejoras en el producto.

También se realizan jornadas de formación presencial y/o on line para distribuidores y clientes finales.

Todas las incidencias y sugerencias de los clientes son recogidas de forma sistemática y analizadas individualmente

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

Para la realización de las ofertas comerciales se disponen de documentos y procedimientos estandarizados para ofrecer al cliente toda la información disponible. Todos los productos que comercializamos se encuentran recogidos en nuestra página web y disponen de guiones de uso, fichas técnicas y flyers informativos.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

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

17.1. Información adicional

Hemos realizado encuestas de satisfacción a nivel general de toda la plantilla de forma reglada, analizando los resultados e implantando soluciones de mejora en momentos puntuales.

Actualmente, se realiza una encuesta de valoración global a los nuevos empleados por parte de RRHH (cuando llevan aproximadamente un mes) para ver cómo se están adaptando a su puesto de trabajo, si han encontrado dificultades o tienen alguna necesidad en particular. Posteriormente, son los jefes de departamento, los que en las reuniones individuales hacen el seguimiento.

También se realizan encuestas de salida a aquellos trabajadores que cesan voluntariamente, sobre todo para analizar los motivos del mismo e intentar mejorarlos para evitar la fuga de talento.

Se dispone también en la red interna de la empresa de un buzón de sugerencias y mejoras en los que los empleados pueden dejar sus comentarios. Estos son discutidos, analizados y contestados en los correspondientes comités de calidad.

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)?

Se realizan acciones de sensibilización y formación en materia de equidad y principio de no discriminación dirigidas al departamento de personas y al personal directivo

18.1. Información adicional.

Nuestra plantilla está compuesta en la actualidad por un 80% de mujeres.

Así mismo, cumplimos con la cuota de reserva pese a no ser obligatorio para nuestra empresa.

Disponemos de un protocolo de buenas prácticas para la selección y contratación del personal, que da pautas de cómo elaborar las ofertas mediante la utilización de un lenguaje inclusivo no discriminatorio, publicidad y transparencia a toda la plantilla de las vacantes que se ofertan, diversas plantillas para homogenizar procesos....etc

Por otro lado, hay a disposición de todos los empleados un Plan de Prevención del Acoso (en todos sus ámbitos)

Está planteado como objetivo a medio plazo la implantación del plan de igualdad a pesar de no ser obligatorio.

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?

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

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

Para ZEULAB el bienestar y la satisfacción de sus empleados es una prioridad que se trabaja en continuo. Algunas de las medidas que hemos implantado son las siguientes:

Todos los empleados, independientemente de su sexo, puesto o jornada existe ya una flexibilidad horaria de +/- 30 minutos a la entrada y la salida.

Jornada continua los viernes y épocas estivales (departamento técnico siempre en jornada continua)

Posibilidad de modificar horarios y/o reducciones de jornada en función de las necesidades de los trabajadores

Vacaciones fraccionables por días o incluso horas.

Posibilidad de incluir vacaciones del año anterior durante la primera semana del año, e incluso más en situaciones especiales.

Posibilidad de teletrabajo en situaciones especiales a petición de los trabajadores (y siempre que el puesto lo permita)

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.

Consideramos que la formación es un pilar clave tanto para el desarrollo profesional de los empleados como para el desarrollo empresarial.

Anualmente se elabora por iniciativa de RRHH y en colaboración de los responsables de departamento un plan de formación anual, donde se recogen los principales ejes y las necesidades formativas de la empresa.

Además cada trabajador a través de las reuniones individuales con su jefe de equipo pueden solicitar o plantear sus necesidades individuales de formación.

También a través del canal de sugerencias generales de la empresa o a través de la representación de los trabajadores se puede poner en conocimiento de la dirección propuestas de formación.

RRHH informa periódicamente a los empleados de los cursos gratuitos que pudieran ser de su interés y gestiona permisos individuales de formación.

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?

Se colabora en proyectos afines a la cultura de la organización sin planificación específica

25.1. Información adicional.

ZEULAB cree firmemente en la implicación empresarial en el entorno en el que realiza su actividad.

Habitualmente, colaboramos con distintos organismos y asociaciones:

- Centros de formación profesional, Institutos y Universidades con los que formalizamos convenios de prácticas a través de los cuales recibimos alumnos durante todo el año. Una gran parte de ellos pasan a formar parte de nuestra plantilla a su finalización.
- Cooperación activa con las unidades de investigación de diversas universidades.
- Acompañamiento en los TFG
- Colaboración con centros especiales de empleo
- Una parte del montaje de nuestros kits está externalizado a la Fundación Cedes, dedicada a la atención de niños, jóvenes y adultos con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Realizamos aportaciones puntuales a diversas ONG y colaboramos con Cruz Roja en su sorteo del oro anual.
- Presidimos la asociación aragonesa de biotecnología, que incluye a las principales empresas aragonesas del sector.

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.

Como hemos comentado anteriormente colaboramos activamente con la Universidad de Zaragoza en diferentes proyectos de investigación, a los que en ocasiones dotamos de medios materiales y humanos para fomentar la I+D en seguridad alimentaria y medioambiental.

También impartimos diversas charlas en institutos y universidades para llevar la empresa a la formación y orientar e incrementar el interés de los alumnos en el sector de la biotecnología.

Puntualmente se realizan donaciones a ONG's en función de las ventas de determinados productos.

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

La comunicación a los empleados es clave para lograr la implicación de la plantilla. Todas las iniciativas que se desarrollan son siempre comunicadas internamente por medio del boletín informativo vía mail y si procede también al público en general, a través normalmente de las redes sociales.

En todas las acciones se busca siempre que sea posible la mayor colaboración de los trabajadores.

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

ZEULAB es una empresa activa a la hora de comunicar sus proyectos, novedades y actividad, buscando en ocasiones también entornos de colaboración.

Para ello utiliza diferentes medios ,

Web

Blog

Facebook

LinkedIn

Emailing

YouTube

Twitter

Posteriormente medimos el impacto que ha tenido la comunicación con diversas herramientas.

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 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.

29.1. Información adicional.

Zeulab, bajo el requerimiento legal establecido, gestiona quinquenalmente la contratación de un servicio externo de retirada de residuos. Disponemos de un libro de registros, en el cual se pueden consultar todas las gestiones previas a la fecha actual, así como las cantidades retiradas en función del producto. También apostamos por el reciclaje activo en

el día a día. No estamos certificados en la normativa ISO 14001 pero disponemos de un sistema de gestión de calidad basado en la normativa ISO 9001:2015, demostrando así nuestro compromiso con la calidad y gestión en todos los aspectos.

Disponemos también de reciclado de cartón , pilas y tóneres.

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.

En estos momentos se está evaluando mejorar el sistema energético de todo el edificio para reducir consumos energéticos mediante el uso de energías renovables, así como la modernización del sistema de climatización de ZEULAB para usar los recursos más eficientemente y mitigar su impacto en el medioambiente.

Además de la correcta gestión de los residuos, que como hemos mencionado se delega en empresas externas especializadas.

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 comunican, pero no de manera sistemática u organizada

32.1. Información adicional

Las actuaciones son comunicadas por los canales habituales a los empleados y personas interesadas

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

Valoración Global

34.- ¿En qué nivel de 0 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

7

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

Nuestro punto fuerte son las PERSONAS que integran la organización, por lo que velar por su bienestar es una prioridad. Para ello tenemos medidas de flexibilidad horaria y conciliación familiar, formación, actividades de team building....

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

Deberíamos desarrollar políticas medioambientales y de desarrollo sostenible que promuevan el crecimiento sostenido e inclusivo

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 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.