

RSA - PYMES

Empresa evaluada

**MECOHISA-METODOS DE CONTROL
HIGIENICO SANITARIO, S.L.**
CIF:B61900031
C/Miguel Servet 34-36, Portal 5, Local.
50008 - ZARAGOZA
Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

01 - Denominación de la organización

MÉTODOS DE CONTROL HIGIÉNICO SANITARIO, S. L.

02 - Dirección - CP - Población

C/ MIGUEL SERVET 34-36, PORTAL 5, LOCAL
50008 ZARAGOZA

03 - Sector. Actividad

Formación

04 - Año comienzo actividad.

2001

05 - Número de personas empleadas

6

06 - Persona contacto

Francisco Javier Sáez-Benito Falcón

07 - E-mail contacto

fseazbenito@mecohisa.com

08.- Página web

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

1.1 Información adicional

Dado que una parte de nuestro negocio consiste en la formación para el empleo impartida para diferentes servicios de empleo autonómicos, la EMPLEABILIDAD de las personas que reciben nuestros cursos, es uno de los factores más importantes a la hora de tomar decisiones estratégicas, ya que igualmente los servicios de empleo se van a enfocar en esa línea, priorizando en sus convocatorias, aquellas acciones formativas que consigan mayor empleabilidad. En este sentido procuramos colaborar con empresas interesadas en contratar ese perfil de alumnado y abiertas a recibir visitas y alumnos/as en prácticas, favoreciendo el diálogo con dichas empresas para conocer sus necesidades y expectativas.

Los CAMBIOS POLÍTICOS suelen conllevar cambios en cargos relevantes de los SERVICIOS DE EMPLEO, y con ello, cambios en la política y objetivos que estos se plantean, que afectan de forma directa a las homologaciones, puntuaciones, sectores y acciones priorizadas, convocatorias, gestión?

El CONSUMO DE ENERGÍA eléctrica es una de nuestros impactos más significativos en el medio ambiente y el cambio climático, para lo cual nuestro local tiene una climatización zonificada para cada aula, lo cual nos ha permitido siempre adaptar el consumo a las necesidades reales de cada momento y con ello conseguir unos consumos muy contenidos.

Otros ASPECTOS AMBIENTALES que hemos cuidado son la sustitución de vasos de plástico por papel en la fuente de agua, la segregación de residuos (papel y plástico) y la reducción del consumo de papel mediante un gestor documental en la nube que compartimos (que también permite teletrabajar para evitar el desplazamiento de la plantilla cuando es posible reduciendo con ello la huella de carbono).

Consideramos que a pesar de ser una empresa pequeña, estamos a la vanguardia en DIGITALIZACIÓN y uso de TICs, tenemos un partner para el posicionamiento de nuestra web, elaboración de landing pages y publicaciones en redes sociales; otro para mejorar la interface con Moodle, otro para homologación y contenidos de certificados de profesionalidad on-line; otro para la programación de un software a medida que nos ha permitido aumentar la productividad de la formación on-line? Durante la pandemia, no tuvimos problemas para seguir trabajando desde casa, ya que tenemos todo el negocio en la nube y ya teletrabajábamos antes del 2020.

En cuanto a IGUALDAD DE GÉNERO, 4 de las 6 personas trabajadoras son mujeres en MECOHISA, siendo una de ellas CEO. La mitad de la plantilla somos agentes de igualdad por la UNED y uno de nuestros productos es la implantación y seguimiento de planes de

igualdad en empresas.

Somos muy flexibles con el horario permitiendo que las personas trabajadoras organicen su trabajo de forma que puedan faltar al trabajo o teletrabajar en cualquier momento si lo consideran necesario para su CONCILIACIÓN.

Anualmente elaboramos un PLAN DE FORMACIÓN en base al análisis de competencias de los trabajadores y al DAFO, así mismo tenemos contratada anualmente una plataforma con contenidos formativos on-line relacionados con aplicaciones tecnológicas de marketing y gestión que la plantilla puede consumir según sus deseos. Además, nuestro propio negocio consiste en formar a personas tanto para la promoción dentro de su trabajo (sector sociosanitario fundamentalmente) como para reorientar su formación y mejorar su empleabilidad mientras se encuentran en situación de desempleo (colaboración con servicios de empleo).

Todos estos temas se analizan en un DAFO y se tienen en cuenta a la hora de plantear los indicadores y OBJETIVOS anuales.

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

No

2.1. Información adicional

Evidentemente las PYMES no podemos solucionar problemas de macroeconomía, tensiones geopolíticas, el calentamiento global o desaparición de especies, vulneración de datos personales por parte de grandes redes sociales, etc., simplemente tenemos que lidiar con las consecuencias que todo ello tiene para nuestro ecosistema?, buscando para ello si es necesario y posible partners tecnológicos, alianzas o buscando asesoramiento en las administraciones públicas.

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

Lógicamente estos aspectos siempre están presentes en nuestra planificación, por ejemplo a medio plazo entre nuestros objetivos está buscar un local más grande que podamos reformar para adaptarlo más a nuestras necesidades:

? Medio ambiente: instalación de climatización más eficiente (por supuesto zonificada), mejorar el aislamiento (con doble puerta a la calle), iluminación mediante luz natural y sustitución de las luminarias actuales de fluorescente por otras más eficientes tipo LED. Además, se estudiará la posibilidad de invertir en la instalación placas solares para autoconsumo.

? Social: constituirnos como agentes de colocación (actualmente tenemos problemas de

espacio para ello), mejorar la zona de descanso del alumnado y seguir avanzando en igualdad de género y en conciliación familiar. Por otro lado, se está considerando la posibilidad de colaborar con alguna ONG como médicos sin fronteras o save the children? Sin embargo, dado que nuestro sistema de gestión está certificado sólo para ISO 9001 y UNE 66181, todavía no hemos incluido en los objetivos y partes interesadas aspectos sociales y medioambientales.

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

En 2022 la empresa, en base al análisis de los resultados previstos, estableció un programa de incentivos por actividad para todas las personas trabajadoras que se reflejaron en las nóminas de los últimos meses del año y en 2023, se continúa aplicando dicho programa de incentivos. Hasta el momento no nos ha sido posible establecer presupuestos ya que nuestro flujo de caja ha sido tremendamente variable y concentrado en momentos puntuales.

La mayoría de acciones dirigidas al medio ambiente dependen de la localización de un local adecuado al que trasladarnos, estamos destinando horas de trabajo a la visita de locales y estudio de posibilidades, pero por el momento las acciones que se podían tomar de reducción de consumos ya se tomaron en años anteriores.

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 las partes interesadas en una tabla (Servicios de Empleo, alumnos, competencia, trabajadores, proveedores y administraciones públicas) para las que hacemos un análisis de necesidades, expectativas y requisitos, determinando los productos/servicios a los que afectan y cómo obtener información sobre los mismos. En el plan de comunicación se establecen los canales de comunicación (QUIÉN, A QUIÉN, QUÉ, CÓMO y CUÁNDO).

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

Anualmente la Dirección analiza la tabla de partes interesadas, los posibles cambios y que amenazas y oportunidades se desprenden, elabora un DAFO y toma decisiones con

respecto a las mismas que quedan reflejadas en el informe de revisión del sistema de gestión.

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?

Se comenta verbalmente la forma de trabajar en la organización al iniciar la relación laboral

7.1. Información adicional

No tenemos un manual de bienvenida ni código de conducta ya que se trata de una organización muy pequeña, dónde nuestros puestos de trabajo están a escasos metros unos de otros, hay muy buena relación entre compañeros (3 somos familia y dos llevan muchísimos años en la empresa). Desde 2015 no se había contratado ni despedido a nadie. Sin embargo recientemente hemos colaborado en la elaboración tanto de un código de conducta como de un manual de bienvenida para una empresa de 5.000 personas trabajadoras y estamos valorando elaborar un código de conducta y un manual de bienvenida en caso de que realicemos nuevas contrataciones, lo cual no está previsto a corto plazo.

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

Existe una POLÍTICA conocida por todos "colgada" en el gestor documental que compartimos y en la página web (<https://mecohisa.com/politica-de-calidad/>).

Los OBJETIVOS también están en el gestor documental y conocidos por todos.

Además realizamos anualmente una REUNIÓN con todo el personal, en el periodo de menos carga de trabajo, en el que analizamos la situación de la empresa (resultados y DAFO), los objetivos y las acciones más relevantes que vamos a impulsar en el corto y medio plazo.

Plan de Responsabilidad Social

9.- 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.

9.1. Información adicional

Tenemos un Plan de Igualdad, hemos tomado diferentes medidas para favorecer la conciliación (portátil propio para toda la plantilla además del ordenador de la oficina para teletrabajar para mejorar la conciliación), flexibilidad en la elección de vacaciones y días de

asuntos propios, flexibilidad para los descansos y salidas para recados (si bien disfrutamos de jornada sólo de mañana 8:00 a 15:00, es habitual realizar salidas puntuales) hemos iniciado un programa de incentivos por actividad, realizamos formación para el empleo y nos implicamos en la búsqueda de prácticas y empleo del alumnado (aunque le corresponde al Agente Social -generalmente CEPYME-, tomamos la iniciativa y colaboramos activamente), estamos valorando hacer una formación anual gratuita para las asociaciones con las que colaboramos (CEPAIM, Instituto de la Mujer, OZANAM...).

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

Si bien llevamos a cabo muchas acciones, dado el tamaño de la empresa y aunque personalmente tengo experiencia en gestión de sistemas (incluida la RSC), considero que no nos aporta demasiado tenerlo plasmado en un documento. El tipo de acciones que planteamos, no se prestan fácilmente al establecimiento de indicadores, si bien no lo descartamos de cara al futuro, más que nada para obligarme a reflexionar periódicamente sobre estas cuestiones.

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

Toda nuestra facturación es en formación:

-- bien para servicios de empleo (ellos se encargan de pasar una encuesta de satisfacción anónima al 100% del alumnado cuyos resultados son publicados en la plataforma de gestión del propio organismo). También los propios servicios de empleo puntúan el desempeño de los centros de formación (gestión, instalaciones...)

-- bien formación bonificada a través de FUNDAE, para la cual es obligatorio un modelo concreto de encuesta que se cumplimenta por todos los alumnos. Además nuestro principal cliente (95%) nos hace llegar los resultados de la encuesta a su plantilla (en lo que respecta a nuestra formación).

Toda esta información es recopilada y analizada anualmente (y en cuanto se conoce), las decisiones de mejora que se toman como consecuencia, quedan reflejadas en el informe de revisión por la dirección.

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

Se mantiene una continua comunicación con los técnicos del servicio de empleo inherente a nuestra actividad, bien a través de su plataforma, bien por correo electrónico o directamente por visitas o llamadas de teléfono, lo que nos permite obtener información adicional (a las encuestas, puntuaciones de centro...) de nuestro desempeño y del resultado de las mejoras implementadas.

En cuanto a nuestro principal cliente de FUNDAE, colaboramos con ellos a diario en la elaboración de material didáctico, selección de nuevos cursos... nos relacionamos con las personas de casi todos sus departamentos, lo cual nos permite conocer muy bien la opinión que tienen de nosotros y tenemos confianza (llevamos trabajando juntos desde 2006) para preguntar abiertamente por la evolución de las mejoras introducidas y los nuevos cursos de cada año.

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

los SERVICIOS DE EMPLEO publican convocatorias donde reflejan de forma pormenorizada los requisitos, la formación casi siempre certificados de profesionalidad, está regulada en documentos legales (incluso el contenido) y los requisitos para homologar un centro de formación y puntuarlo, también están definidos legalmente. Por ello hay muy poco margen para la innovación más allá de asuntos menores relativos a la gestión. Recientemente hemos comprado 2 pizarras digitales para nuestras dos aulas, hemos instalado máquinas de vending... Cada año intentamos mejorar nuestra gestión mediante la formación de nuestro personal en TIC's... La gestión es a través de plataformas propias de los servicios de empleo que facilitan el trabajo y la transmisión de la información en ambos sentidos.

En cuanto a la formación FUNDAE, el proceso también está estipulado por dicha fundación y la innovación que aportamos es elaborar todos los años cursos on-line nuevos (no hacemos presencial apenas) para añadir a nuestra oferta, intentamos responder a las demandas de nuestro principal cliente (95%) en este sentido. Otro campo de innovación reciente ha sido la programación a medida de un software de gestión que comunica nuestra plataforma (moodle) con la base de datos de personal de nuestro cliente, para poder gestionar mejor las altas del alumnado en dicha plataforma (ha resultado un éxito -récord de 3.000 alumnos en lo que va de año-).

Hasta el momento no hemos tenido necesidad de planificarlo por escrito por las peculiaridades de nuestros clientes (sólo tenemos 2 principalmente), pero en este sentido hemos contratado una empresa de posicionamiento SEO y escribimos posts mensuales para dicho posicionamiento con el objetivo de captar nuevos clientes, siendo esta la innovación comercial para darnos a conocer.

Calidad de los productos y servicios

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

Se tienen en cuenta aspectos sociales y/o ambientales para ofrecer a los clientes un producto o servicio responsable

14.1. Información adicional

SERVICIOS DE EMPLEO. Se participa activamente en la búsqueda de prácticas y trabajo para el alumnado (mayoritariamente desempleados/as), mantenemos el contacto con empresas de los sectores en los que pueden trabajar para conocer cuales son sus necesidades en cuanto a contratación y formativas. En algunos casos completamos la formación del certificado de profesionalidad con formación adicional útil para encontrar trabajo como manipulador de alimentos, primeros auxilios...

FUNDAE. Nuestro principal cliente (95%) es un grupo de residencias, por lo que la formación que impartimos tiene un fuerte carácter social, y en ella se trata siempre de mejorar la calidad de vida de las personas dependientes. Nuestra parte consiste en lograr los mejores conocimientos para las personas que van a cuidarlas en cuanto a identificación y cuidados de las úlceras por presión, prevención de caídas y eliminación de contenciones (trabajando por conseguir que todos los centros sean libres de sujeciones), unas prácticas adecuadas en higiene alimentaria y nutrición, atención centrada en la persona... se pueden consultar nuestros cursos en

<https://mecohisa.com/formacion-sociosanitaria/cursos-online/>

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

Se ofrece un servicio postventa integral

15.1. Información adicional

SEVICIOS DE EMPLEO. Llamamos a los alumnos una vez finalizado el curso para recordarles que no han venido a recoger sus diplomas, nos interesamos por su empleabilidad y por el resultado de las prácticas. En muchas ocasiones mantenemos grupos de whatsapp en los que seguimos resolviendo dudas, les recomendamos nuevos cursos...

FUNDAE. Emitimos duplicados de los certificados de formación extraviados (tanto alumnos como a empresa), Guardamos los informes de simulacros por si los centros los pierden/traspapelan, emitimos informes del avance del alumnado para la empresa durante la realización del curso e informes de dedicación a la finalización. Colaboramos con la empresa en las alegaciones en caso de que años después de la formación FUNDAE reclame devoluciones...

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

SERVICIOS DE EMPLEO. Se entrega al alumnado información sobre los cursos, becas, material didáctico, visitas a empresas, evaluaciones, prácticas, empresas que buscan trabajadores... el día de la selección de alumnos/as, el primer día de clase, antes de las prácticas, después de la finalización de los cursos y en general cuando lo demandan.

FUNDAE. Se mantienen reuniones frecuentes con nuestro cliente para determinar el catálogo de cursos, sus contenidos, duración, eventuales cambios en la gestión por parte de FUNDAE, les informamos de las reglas establecidas por la FUNDAE para que los cursos puedan ser bonificados y del riesgo de incumplir dichas reglas, de la posibilidad de recibir inspecciones de FUNDAE durante la impartición de las acciones formativas... A los alumnos/as se les informa de cómo funciona la plataforma y cómo se avanza en los cursos online, se les envían correos recordándoles las fechas de finalización y de cómo descargarse su diploma a la finalización del curso.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

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

Conocemos la satisfacción por los comentarios que realizan

17.1. Información adicional

6 empleados/as --> 3 somos familia cercana, 2 llevan trabajando en la empresa muchos años.

Salimos al bar juntos en horario de oficina, comemos juntos si eventualmente nos quedamos por la tarde e incluso quedamos para salir algunos fines de semana. En definitiva el trato es muy cercano y tenemos muchos momentos para conversar. Por ello el sistema de encuestas a trabajadores es muy forzado en nuestro caso...

Habitualmente los trabajadores/as se dirigen a nosotros para comentarnos cualquier pequeño asunto que les afecte del trabajo o de sus compañeros/as.

En general la empresa ha pasado por malos muy momentos y hemos tratado siempre de compensar unos sueldos ajustados con una jornada laboral de 8:00 a 15:00, flexible en horarios y días de asuntos propios así como permitiendo el teletrabajo. En estos momentos, además hemos añadido el programa de incentivos por actividad y hemos percibido claramente una mayor proactividad del personal, mostrándose muy colaborativos.

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.

La empresa pagó en 2022 3 cursos de agente de igualdad en la UNED para el personal que quiso realizar el curso.

Tenemos un plan de igualdad objetivos, e indicadores y realizamos un seguimiento periódico de las acciones que en el se proponen. Hay mayoría de mujeres (4-2), compartiendo la dirección conmigo una de ellas.

Muchos de nuestros alumnos/as son inmigrantes, de diferentes etnias, clases sociales, situaciones personales muy complicadas... tratamos en todo momento de vigilar que no se produzca ningún tipo de discriminación hacia ellos e intentamos que nuestro personal (contratos eventuales por impartición) tengan el mismo perfil haciendo de ello una filosofía de 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?

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.

Horario flexible

Posibilidad de teletrabajar

Días de asuntos propios

Vacaciones en agosto + 11 días adicionales

Salidas durante la jornada a recados personales

Abiertos a visitas de amigos / familiares en el centro

3 trabajadores somos agentes de igualdad

Disponemos del curso "Sensibilización en la perspectiva de género" que todos hemos realizado.

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.

Evaluamos las competencias de los trabajadores/as y en base a ello y a las necesidades que se derivan del DAFO y los objetivos se planifica un plan de formación.

Anualmente realizamos también formación interna como una forma de compartir competencias adquiridas por cada trabajador/a. En ella tratamos de difundir el know how de la organización a todos sus miembros.

Se estudian individualmente la posibilidad de financiación de FUNDAE (mediante PIF's -Planes Individuales de Formación) para la realización de masters.

Pagamos una plataforma de formación en TIC's y marketing (boluda) que tiene cursos cortos (mucha variedad de cursos on-line). El personal puede elegir los que considere y hacerlos en el momento que consideren más adecuado (no hay límite).

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.

Para la organización es muy importante la polivalencia de las personas trabajadoras, de forma que el conocimiento sea global/transversal a todos dentro de lo posible (tenemos formaciones universitarias diferentes y experiencia profesional previa diferentes).

Cada profesional puede solicitar formarse en su especialidad (ej.: global gap e IFS, responsabilidad social, ISO 50001, kahoot, embudo de ventas, dash boards, IA...) como medio para mejorar su perfil profesional, siempre se trata de utilizar periodos con menos carga de trabajo para promover y realizar la formación como una forma de impulsar tanto al individuo como a la empresa.

Seguridad y Salud

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

Se ha realizado la evaluación de riesgos laborales y planificado la acción preventiva

22.1. Información adicional.

Se ha contratado un servicio de prevención ajeno (MPE) que realiza la evaluación de riesgos laborales de cada puesto de trabajo, elabora la planificación preventiva y lleva a cabo la vigilancia de la salud. No hemos tenido accidentes laborales. Tenemos contratado un seguro de vida adicional para los trabajadores con el Banco Sabadell.

4 de los trabajadores de la empresa somos técnicos superiores en prevención de riesgos laborales en las 3 especialidades y algunos de nosotros hemos impartido formación en PRL.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

servicios?

En algunos casos, se tiene en cuenta la procedencia de los productos, y se ha considerado algún criterio ambiental para la compra de algún producto, bien o servicio.

23.1. Información adicional.

No somos una empresa que se caracterice por grandes compras, somos intensivos en mano de obra. Si existe una consigna que es intentar que los proveedores sean de proximidad en la medida de lo posible.

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 evaluación de proveedores atiende a criterios de: accesibilidad/facilidad de comunicación/servicio, precio, calidad, plazo de entrega además de un campo de observaciones y seguimiento de incidencias.

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.

SERVICIOS DE EMPLEO. Somos Centro Colaborador del INAEM para la Formación para el Empleo. Esto significa que colaboramos con dicho servicio en la formación e inserción laboral y con la mejora de empleo de todos/as nuestros/as alumnos/as. Esta línea de negocio está directamente relacionada con una labor social. Además, colaboramos con asociaciones (instituto de la mujer, CEPAIM, TECPLA, OZANAM) especialmente en la formación e inserción laboral de colectivos vulnerables. Se realiza de forma sistemática en todas las acciones formativas que llevamos a cabo.

FUNDAE. En esta línea de negocio, nuestros clientes son centros sociosanitarios, cuyo negocio es una labor social de cuidado de personas en situación de dependencia que no pueden realizar por si mismas las tareas básicas de la vida diaria y cuyos seres queridos no pueden hacerse cargo de sus cuidados. Nuestra empresa forma a su personal para dotarles de las herramientas y conocimientos que les permitan mejorar en su desempeño y con ello el cuidado de las personas mayores. También ofrecemos el certificado de profesionalidad que habilita para trabajar como auxiliar en dicho sector, por ejemplo a

personal de limpieza de centros residenciales como mejora profesional.

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.

Claramente nuestros proyectos están dotados de un presupuesto (elaborados por INAEM y FUNDAE y asignados en base a criterios objetivos) determinado en base a estudios del mercado laboral y de las personas desempleadas, con el objetivo principal de conseguir la inserción laboral y mejora de empleo. Los organismos públicos revisan los resultados y realizan las mediciones del impacto, siendo nuestra empresa la herramienta para conseguirlo. Por nuestra parte disponemos de un sistema de gestión certificado bajo ISO 9001 y UNE 66181 para el que establecemos indicadores, planificamos objetivos y realizamos un seguimiento de todas las acciones de mejora de nuestro desempeño para maximizar los resultados que obtenemos para dichos organismos (optamos a acciones formativas priorizadas, máximo número de alumnos por acción formativa, ejecución del 100% de las acciones concedidas, organizamos visitas a nuestra red de empresas del sector para fomentar la consecución de prácticas y conseguir contratos laborales...).

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

SERVICIOS DE EMPLEO. Para cada acción formativa se realiza una campaña publicitaria vía redes sociales (ALUMNOS/AS interesados/as), se comunica por correo electrónico a Asociaciones Sin Ánimo de Lucro cuyo objeto es ayudar a personas de difícil inserción, se solicitan visitas, prácticas y se tantea la posibilidad de contrataciones a nuestra red de clientes del sector interesándonos por los perfiles que demandan y por supuesto se incorpora a nuestras herramientas de gestión que son compartidas por toda nuestra plantilla. En muchas ocasiones son las personas trabajadoras de nuestra organización las que se implican personalmente con su red de contactos en el sector aunque la parte de prácticas y colocación no está incluida en las convocatorias del INAEM.

FUNDAE. Diseñamos anualmente el plan de formación en estrecha colaboración con la Dirección de nuestro cliente, habiendo recogido previamente la información de encuestas de satisfacción tanto del cliente como de los cursos realizados el año anterior por toda la plantilla y lo ponemos en conocimiento de todos los centros de trabajo a través del gestor documental. Respondemos a demandas tanto de nuestro cliente como del sector y la

sociedad a la hora de elaborar anualmente nuevos materiales didácticos, en los que participan los/as profesionales de nuestra empresa según sus especialidades y siguiendo los procesos establecidos en nuestro sistema de gestión.

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?

Se comunican actuaciones de forma aislada de los proyectos realizados y colaboraciones en curso

28.1. Información adicional

Como medio de comunicación utilizamos principalmente nuestra web, en la que publicamos "post" de los cursos que iniciamos y actuaciones que realizamos y las redes sociales en las que hacemos campañas para la difusión de los cursos (financiados por el INAEM).

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.

Casi todo nuestro trabajo es con el ordenador, siendo nuestro consumible papel cada vez menos usado ya que decidimos sustituir la formación presencial por la formación on-line (FUNDAE) y la mayor parte de comunicación con SERVICIOS DE EMPLEO son a través de su plataforma y correo electrónico, así que el consumo principal es en libros de texto para los alumnos, ya que las fotocopias cada vez se sustituyen más por herramientas como Google Drive que enseñamos a usar a los alumnos. El otro consumo significativo es electricidad.

Algunas acciones llevadas a cabo para mejorar nuestro impacto en el medio ambiente

- Sustitución de fluorescentes por LED
- Revisión de encendidos y apagados de climatización sectorizada
 - Búsqueda de nuevo local con iluminación natural y posibilidad de instalación de autoconsumo fotovoltaica
- Colocación de papeleras para segregación de residuos
- Seleccionar proveedores locales en la medida de lo posible
- Priorizar las videoconferencias con clientes antes que los desplazamientos.
- Posibilidad de teletrabajar para evitar desplazamientos
- Sustitución de vasos de plástico por papel para el agua

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?

Se ha participado en alguna iniciativa de forma puntual.

30.1. Información adicional.

Se está valorando la posibilidad de participar en el bosque de los Zaragozanos.

Economía circular

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

Existe alguna iniciativa puntual en uso de productos reciclados, reutilización de materiales y reciclaje de los residuos generados.

31.1. Información adicional

No hemos encontrado acciones viables de reutilización o reciclaje, sólo en la reducción de consumo y en el uso de energía limpia, que será o por autoconsumo de fotovoltaica o por compra de energía verde a proveedor.

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 exclusivamente a grupos de interés implicados

32.1. Información adicional

Nuestro negocio no genera grandes contaminaciones más allá del uso del WC, climatización y equipos informáticos, que por otra parte necesitaríamos usar igualmente en nuestra casa, por lo que no nos parece adecuado realizar una comunicación al respecto en la web o redes sociales. Si que comunicamos a las partes interesadas (alumnos/as y trabajadoras/es) la necesidad de segregar los residuos (papel y envases -no generamos orgánicos-).

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

ejemplarmente

10 - Disponer de presupuesto

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?

6

Puntos fuertes y áreas de Mejora

35.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La formación como vía de crecimiento personal y profesional de nuestros alumnos/as es el objetivo y el motor tanto de la organización como de la plantilla.

36.- ¿Podría enunciar un area de mejora?

La puesta en marcha y comunicación de acciones sociales no relacionadas directamente con las líneas de negocio de la empresa.

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 4. Educación de calidad.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades.