

RSA - Entidades no lucrativas

Empresa evaluada

NOVO REHUM, S.L.U.

CIF: B99216129

Cno de las Ventas, S/n

50162 - Villamayor de Gállego

Zaragoza

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Denominación de la organización

NOVO REHUM, S.L.U. responde a un proyecto que se constituye con fecha 7 de Julio de 2008, en Escritura Pública nº de protocolo 1.154, con C.I.F. B99216129.

La licencia de apertura de actividades no clasificada, en el Excmo. Ayuntamiento de Villamayor, fue concedida en fecha 22 de Diciembre de 2008. Es el segundo Centro Especial de Empleo perteneciente a la Fundación Los Pueyos, ya que es la propietaria del 100% de sus participaciones sociales, y tiene por tanto carácter Unipersonal.

Novo Rehum se crea para dar respuesta al colectivo de personas con algún tipo de discapacidad, ya sea psíquica, física y/o sensorial, procurándoles una vía de inserción social y laboral, por ser personas en riesgo de exclusión, y así facilitarles la superación personal y el desarrollo laboral y social por medio de actividades y programas terapéuticos diseñados y supervisados por el equipo multidisciplinar del servicio de Ajuste.

La FLP dirige diferentes Centros: educativo, residencial, ocupacional y de empleo para la Atención integral y el Desarrollo de las personas con discapacidad, por lo que seguimos la organización y los criterios que rigen a ésta.

El personal dispone de formación continua y servicio de Ajuste personal y social, adaptado a las necesidades personales y grupales.

Inicialmente, el Centro Especial de Empleo Novo Rehum es autorizado para la prestación de Servicios de Limpieza, Restauración, Imprenta y Mantenimiento. En 2009 se comienzan a realizar labores de Jardinería, y en 2011 se inicia la actividad de Restaurante, así como servicios de manipulación/embalaje.

Todos estos servicios se prestan tanto en los propios centros de la Fundación Los Pueyos, dando respuesta sus necesidades, como para diversos clientes externos, que pueden ser empresas de diferentes características, Comunidades de Propietarios, particulares...etc.

Forma jurídica

Sociedad Limitada Unipersonal con calificación de Centro Especial de Empleo

Número de socios (en caso de asociaciones)

0

Número de miembros Junta/Patronato

Consejero Delegado: Jorge Rubio Melero

Dirección - CP - Población

Camino de las Ventas S/N, 50162, Villamayor de Gállego, Zaragoza

Sector/Ámbito de actuación.

Servicios: limpieza, restauración, jardinería, mantenimiento, manipulados diversos y organización de eventos.

Actividad principal

Aunque se desarrollan varias líneas de trabajo, la más numerosa es la de limpieza

Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad reconocida por el I.A.S.S., igual o superior al 33%, psíquica, física y/o sensorial.

Año comienzo actividad.

2008

Número de personas empleadas - media anual

49

Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

49

Número de voluntarios

0

Persona contacto

Jorge Rubio Melero

E-mail contacto

jorgerubio@pueyos.org

Página web

www.pueyos.org

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.)

1.1 Información adicional

En nuestro Centro se tienen en cuenta ya que nuestro objetivo fundamental es la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas con especiales dificultades de inserción socio-laboral, por padecer algún tipo de discapacidad. Es por ello que el apoyo de la administración resulta fundamental, así como poseer una tecnología que facilite las tareas y nos haga eco del trabajo que realizamos para asegurar nuestra sostenibilidad. Hacemos hincapié en cuestiones medioambientales ya que en nuestras distintas actividades se realizan consumos de los recursos naturales, y el impacto al medio ambiente puede ser elevado, es por ello que contamos con Protocolos de actuación internos que se reparten al personal el función de sus tareas y la repercusión que cada una de estas pueda tener.

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

2.1. Información adicional

Pueden y tienen el deber de enfrentarse, por el impacto que generan sus actividades, aunque por nuestros condicionantes y tamaño tenemos menos recursos para ello, lo que hace que en ocasiones tengamos que aprovechar sinergias en una constante adaptación a las exigencias sociales, legislativas y del panorama del mercado laboral.

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

3.- Al planificar la actividad de su organización, ¿se diferencian los planes a corto y a largo plazo?

3.1. Información adicional

Todos los años se desarrolla un Plan Estratégico, previo análisis del cierre anual previo, así como de las conclusiones extraídas del análisis DAFO.

Dicho Plan, recoge de manera explícita los objetivos generales y específicos, temporalizados, así como las acciones generales previstas para lograrlos.

En general dichos objetivos tienen el fin último de asegurar la viabilidad económica para mantener los puestos de trabajo creados hasta la fecha, o la posibilidad de crear nuevos.

4.- La organización se preocupa de ser rentable (económica- y socialmente) y optimizar los recursos de los que dispone

4.1 Información adicional

Atendiendo a la propia definición de los CEE del Real Decreto 2273/1985, 4 de Diciembre, artículo 1 que detalla: "Los Centros Especiales de Empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal?", se hace imprescindible velar por la rentabilidad económica para asegurar la viabilidad empresarial y social, en nuestro caso, pasa por favorecer la integración laboral entendiendo el trabajo como terapéutico ya que repercute positivamente en el ámbito social, económico y sanitario. Para ello se dispone de unos recursos que es imprescindible optimizar para asegurar esa rentabilidad económica y social. Dicha optimización se realiza a través de la puesta en marcha de distintos Protocolos de actuación, que según la actividad cuentan además con distintos sistemas de registro y control.

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

5.1. Información adicional

Como entidad no lucrativa, los beneficios siempre se invierten en proyectos y en cubrir necesidades que generan empleo o que mejoran la calidad del mismo (tecnología, maquinaria, herramientas, equipamiento, instalaciones, ...). Estas decisiones se someten al órgano de Gobierno siguiendo las Buenas Prácticas de Gestión y de Buen Gobierno.

Impulso del diálogo con los grupos de interés/stakeholders

6.- Tiene identificados su organización los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona: empleados, cliente/usuarios, familias, voluntarios, proveedores, financiadores y donantes, aliados y colaboradores públicos y privados, medios de comunicación, otros.

6.1. Información adicional

Novo Rehum tiene identificados los grupos de interés/colectivos con los que se relaciona, siendo estos:

- Trabajadores: disponemos de un registro completo, diferenciando los trabajadores beneficiarios del Servicio de Ajuste (y dentro de su Protocolo, las familias de los mismos como medio de apoyo a la inserción laboral), los trabajadores con otras discapacidades y trabajadores sin discapacidad. Además disponemos de un claro Organigrama, que se recoge en el Documento de Acogida. Dicho documento se entrega a todas las altas del Centro.
- Clientes: disponemos de base de datos con clientes tanto de naturaliza fija como puntual.
- Proveedores: disponemos de base de datos de proveedores habituales o puntuales.

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

7.1. Información adicional

Desde del Servicio de Ajuste se tiene Protocolizado y resgitrado encuestas de carácter anual que recogen distintos ámbitos de opinión de los trabajadores. Se abarcan aspectos tanto de las mecánicas de trabajo diarias, como de clima laboral. También se realiza seguimiento con las familias de aquellos trabajadores beneficiarios de la Unidad en las que es viable.

Desde la Dirección Técnica y General, se hace un seguimiento de la opinión de los clientes, generalmente por vías telefónicas e E-Mail. activando el Protocolo de control de incidencias en caso de detectarse.

Hasta el momento de la crisis sanitaria, siempre se ha realizado una reunión anual con todos los equipos, en la que se les da un reporte de la situación del Centro, opinión de clientes, objetivos a corto , medio y largo plazo...etc. El último espacio de esta reunión se dedica a que los trabajadores expresen opiniones, dudas, inquietudes y sugerencias, que se recogen en Acta y se analizan de forma detallada.

Transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno de la organización

8.- En cuanto a los miembros del órgano de gobierno, con independencia de si ejercen su cargo a nivel particular o en calidad de representantes jurídicos de otros organismos/organizaciones públicas o privadas, ¿cómo desempeñan de su cargo?

8.1. Información adicional.

Los miembros que conforman el Patronato ejercen con responsabilidad e implicación y ejerciendo el principio de transparencia.

9.-Respecto a la rendición de cuentas, ¿cómo actúa la organización?

9.1.- Información adicional.

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su Órgano de Gobierno.

10.- ¿Se proporciona información clara, honesta y fiel sobre la propia organización, su composición, estrategia y funcionamiento, sus redes y acuerdos y sus fuentes de financiación y obtención de recursos?

10.1. Información adicional

Desde las redes sociales y la página web de la Fundación Los Pueyos se accede a esta información. Además anualmente se realiza una reunión informativa para trabajadores y sus familiares donde se traslada de forma honesta y fiel a la realidad aquellas cuestiones de interés sobre el Centro, su composición y funcionamiento, planes y estrategias a corto,

medio y largo plazo.

Como Centro Especial de Empleo, además, se presenta memoria anual al Inaem tanto de las actividades del CEE en sí como de las actividades realizadas por la Unidad de Apoyo a la actividad profesional.

11.- En cuanto a normas de actuación, ¿conocen los gestores de la organización y los responsables de personas las pautas o normas de actuación de la organización?

11.1.- Información adicional

Se dispone de un Reglamento de Régimen Interno y un Código de Conducta de la Entidad sujetas al código de Buen Gobierno y Buenas Prácticas de Gestión. Dicho Reglamento y Código está por escrito y se entrega a todos los trabajadores que entran a formar parte del Centro para su lectura. Además, desde la Unidad de Apoyo, también se hace entrega de documentación que recoge códigos de buenas prácticas para el trato con personas con algún tipo de discapacidad.

12.- ¿Conocen las personas que trabajan y las que colaboran como voluntarias la misión, la cultura (razón de ser de la organización, valores,...) y los objetivos propios y distintivos de la organización?

12.1. Información adicional

Está recogido en el Código de Conducta mencionado en el apartado anterior, que como se ha mencionado se entrega a todas las personas que entran a formar parte del Centro.

Plan de Responsabilidad Social

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

13.1. Información adicional

Nuestro Centro en sí mismo es un medio para que nuestros clientes sean responsables socialmente. La contratación de servicios con un centro especial de empleo es una de las medidas alternativas a la contratación de personas con discapacidad recogidas en la L.G.D. Además, nuestros Protocolos de funcionamiento interno siempre están en revisión y actualización, incluyendo aspectos diversos como la sostenibilidad, medio ambiente, producción y consumo responsable, salud y bienestar, igualdad de género...etc.

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

14.1. Información adicional

Se desarrollan las acciones pero sin un Plan específico, nuestro objetivo es elaborarlo y que incluya los indicadores de seguimiento.

CLIENTES

Satisfacción de cliente

15.- ¿Tienen mecanismos para conocer la satisfacción de sus clientes/usuarios/beneficiarios?

15.1. Información adicional

El seguimiento de la satisfacción de los clientes se desarrolla de manera continuada pero informal, a través de contactos directos (llamadas, visitas, correos electrónicos...). Tenemos el objetivo a corto de plazo de establecer un sistema de encuestas estandarizadas anuales.

Respecto a los trabajadores, sí se realizan desde la Unidad de Apoyo encuestas estandarizadas de carácter anual que miden, entre otras cosas, la satisfacción de los mismos. También se desarrollan entrevistas personalizadas.

16. ¿Disponen de mecanismos para conocer la satisfacción de sus organismos financiadores y donantes?

16.1. Información adicional

Mantenemos comunicación directa y personal para conocer la satisfacción, no lo tenemos sistematizado, depende de la naturaleza de los organismos.

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

17.1. Información adicional

El propio Plan estratégico anual, ya mencionado en apartados anteriores, incluye identificación y aplicación de planes de mejora entre sus objetivos a corto, medio y largo plazo. De la misma manera, en Protocolo de la Unidad de Apoyo recoge de forma estandarizada evaluaciones del desempeño.

Entre nuestro objetivos pendientes es el de implantar un sistema de evaluación de los mismos.

Innovación en los productos y servicios

18.- ¿Se llevan a cabo labores de investigación e innovación para ajustar los productos y servicios a las expectativas y necesidades de los diferentes clientes/usuarios/beneficiarios y el sector de la actividad?

18.1. Información adicional

Entre nuestro objetivos de mejora se encuentra planificar la investigación y desarrollo de

los servicios que prestamos.

No obstante, de manera informal y por el trato continuado y directo que se tiene tanto con clientes como con trabajadores y sus familias, se maneja y aplica la información que nos llega respecto a expectativas y necesidades, adaptando nuestros servicios y actividades a dichas demandas.

Calidad de los productos y servicios

19.- ¿Cómo realiza su entidad la puesta a disposición del producto o servicio?

19.1. Información adicional

Se da información de los productos y servicios al público en general de una manera clara y transparente.

Aquellos sectores y/o entidades que son susceptibles de necesitar nuestros servicios se hace un contacto personalizado con información adicional.

Todos los presupuestos contienen información detallada por escrito de los productos y servicios ofertados, condiciones, características, beneficios de la contratación de personas con discapacidad...etc.

Respecto al personal susceptible de Ajuste se le asesora e informa sobre otras actividades o situaciones que puedan ser de su interés.

20.- ¿Cuáles son las características del sistema de evaluación y seguimiento de los servicios/productos de su organización?

20.1. Información adicional

Existe un proceso desde el Servicio de Ajuste en el que se valoran y evalúan las distintas intervenciones realizadas cuando se han dado incidencias individuales o interpersonales, además de las valoraciones y evaluaciones personales donde se analizan los puntos fuertes y débiles, y la evolución personal, social y laboral de cada una de las personas que reciben dicho servicio.

Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

21.1. Información adicional

Tanto trabajadores, como familiares y clientes, conocen los productos y/o servicios ofertados por distintas vías como circulares, reuniones, atención telefónica, mails, web, protocolos internos y redes sociales.

PERSONAS EMPLEADAS

Satisfacción de las personas empleadas

22.- ¿Existen mecanismos para evaluar la satisfacción de sus personas empleadas y

voluntarias?

22.1. Información adicional

Principalemente a través de entrevistas individuales y de reuniones grupales donde se recogen ideas y sugerencias sobre la organización y metodología de trabajo.

Además se realizan encuestas de satisfacción/clima laboral, con espacios abiertos a sugerencias, y se atiende personalmente cualquier inquietud que puedan presentar los operarios y/o sus familiares por medio del servicio de Ajuste, dando respuesta práctica para mejorar su satisfacción y promover la inserción laboral.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

23.- ¿Cómo se garantiza en su organización el Principio de Igualdad de Oportunidades (acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución) y la no discriminación (circunstancias de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, cultura...)?

23.1. Información adicional.

A tratarse de un Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro, su propia constitución y funcionamiento es un Plan para la igualdad de oportunidades de las personas con algún tipo de discapacidad.

Su mismo objetivo principal incluye la búsqueda activa de clientes, servicios...etc. que permitan la creación de puestos de trabajo adaptados y de calidad para personas en riesgo de exclusión social, realizando la adaptación que sea necesaria al mismo mediante apoyos especializados.

Para cualquier vacante, se contacta con otras entidades y bolsas especializadas en dichos colectivos.

Durante el primer trimestre del 2023 se redactor el plan de igualdad de Novo Rehum, cumpliendo uno de los objetivos principales en este área.

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

24.- En cuanto la conciliación entre vida personal, familiar y laboral, ¿cuenta su organización con medidas que faciliten su equilibrio?

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

La relación entre dirección y trabajadores es muy cercana y fluída, se facilita el diálogo para que se expongan situaciones personales y familiares y hay flexibilidad por parte de dirección para favorecer ajustes de horarios, de días de descanso, de vacaciones, también permisos, ausencias, excedencias y teletrabajo ... para favorecer la compatibilidad entre el trabajo y la atención a familiares tanto ascendentes como descendentes, lo que favorece la inserción socio-laboral.

El Servicio de Ajuste hace seguimiento de las familias de los trabajadores, atendiendo

peticiones de forma directa, como recursos adicional para la plena integración de los mismos.

Formación y desarrollo profesional

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

25.1. Información adicional.

En el Plan Estratégico anual, se incluye apartado que detalla las formaciones de interés a programar para la mejora del centro, en base al análisis DAFO.

Existen además, formaciones que se establecen de carácter obligatorio para cualquier trabajador en plantilla, según puesto de trabajo.

También se consulta directamente a los trabajadores, familias... Sobre intereses formativos que incluir en la programación mencionada.

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

26.1. Información adicional.

Lo que buscamos con la acción formativa continua es ofrecer herramientas de desarrollo profesional a todos los trabajadores con el objetivo de lograr una mejora continua junto con una actualización en procesos y dinámicas en sus puestos de trabajo.

Seguridad y Salud

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

27.1. Información adicional.

El CEE tiene el servicio de PRL lo externalizado, teniendo en el Centro a una persona responsable que se coordina con dicha empresa y es responsable de la información y formación de todos los trabajadores en medidas preventivas y planes de evacuación.

PROVEEDORES

Compras responsables

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

28.1. Información adicional.

En el Protocolo interno de compras, se establece necesario siempre que sea viable, la solicitud de tres presupuestos.

Una vez recibidos, no solo se analiza el precio, pues se tienen en cuenta aspectos como su

responsabilidad social y medioambiental, zona geográfica, compromiso con los ODS, ...etc.

Clasificación y evaluación de proveedores

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

29.1. Información adicional.

Como hemos comentado en el anterior apartado se tiene en cuenta más factores que el precio, y al tratarse de un CEE especialmente su responsabilidad social.

Dicha clasificación se analiza cada vez que hay que solicitar un nuevo presupuesto relevante.

SOCIAL

Acción Social, evaluación y seguimiento de impactos

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

30.1. Información adicional.

Al ser Centro Especial de Empleo perteneciente a Fundación Los Pueyos, se planifican de acuerdo a ésta.

Alineación de los proyectos sociales con la estrategia de negocio

31.- ¿Considera que los proyectos sociales desarrollados están integrados con los fines y la estrategia de su organización?

31.1. Información adicional.

El propio Centro Especial de Empleo es una estrategia de la entidad con fines sociales de integración e inserción laboral

Transparencia con el entorno social de la organización

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

32.1. Información adicional

Se dan a conocer y divulgan entre las partes interesadas por diferentes vías y medios.

Comunicación y fomento de buenas prácticas

33.- ¿En el caso de desarrollar actuaciones en materia social ¿en qué medida se realiza una comunicación proactiva en la Comunidad Local?

33.1. Información adicional

Desde la Fundación existe un Departamento de Comunicación con persona responsable del Plan de Comunicación que se coordina con los distintos Centros.

AMBIENTAL

Impacto ambiental

34.- Respecto a los temas medioambientales, ¿cómo tiene en cuenta su organización el impacto ambiental en el desarrollo de la actividad?

34.1. Información adicional.

Los Protocolos internos incluyen pautas para la gestión correcta de residuos, reciclaje, consumo responsable con registros de control, etc.

Compromiso frente al cambio climático

35.- ¿Se participa o se ponen en marcha acciones que evidencien el compromiso público de la organización para prevenir la contaminación?

35.1. Información adicional.

Las reuniones anuales con los trabajadores siempre tienen un apartado sobre el impacto medio ambiental y las estrategias internas a seguir.

También el Manual de Acogida, documento que se entrega a todos los trabajadores que entran a formar parte del Centro, incluye un apartado que informa de nuestro compromiso con el medio ambiente y actuaciones que todos debemos seguir.

Economía circular

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

36.1. Información adicional

Desde que se lanzo el servicio de jardinería de CEE Novo Rehum, todo los resto vegetales se tratan de forma que su gestión sea la más optima posible y cuyo impacto al medio ambiente sea el menor posible.

Por otro lado, se esta llevando a cabo la sustitución de bombillas halógenas por luces leds. Se estudian las rutas de los servicios prestados para optimizar personas por vehículos y kilómetros.

Comunicación ambiental

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

37.1. Información adicional

Como se ha comentado en el apartado anterior, se comunica por medio de varios registros formales: Protocolos internos, adaptados a cada actividad, Manual de Acogida y Circulares informativas.

VALORACIÓN GLOBAL DE LA GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

Priorización de temas

38.- Priorice la importancia que le otorga a los siguientes aspectos para lograr el éxito en la gestión socialmente responsable. (1 más importante - 10 menos importante)

-

Valoración Global

39.- ¿En qué nivel de 1 a 10 siendo 10 muy alto valora su satisfacción con la gestión socialmente responsable que actualmente realiza?

Puntos fuertes y áreas de Mejora

40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?

La capacidad de adaptación a los cambios del entorno para lograr el fin último de mantenimiento y creación de empleo para personas en riesgo de exclusión.

41.- ¿Podría enunciar un área de mejora?

La formalización de muchas tareas y rutinas que pese a que se realizan y se hace seguimiento, no se estandarizan o recogen en documentos oficiales.

Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible

¿Conoce su organización la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

En caso afirmativo, ¿su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

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