

## RSA - Entidades no lucrativas

---

### Empresa evaluada

**GESTORA DE SERVICIOS INTEGRALES**

**NATURE, S.L.**

CIF:B99309346

C/Felipe Sanclemente nº:8.- 6ºC

50001 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

#### Denominación de la organización

GESTORA DE SERVICIOS INTEGRALES NATURE, S.L.

#### Forma jurídica

Centro Especial de Empleo

#### Número de socios (en caso de asociaciones)

1

#### Número de miembros Junta/Patronato

1

#### Dirección - CP - Población

C/ Felipe Sanclemente, 6 - 3º A

50001 Zaragoza

#### Sector/Ámbito de actuación.

Integración laboral de personas con discapacidad

#### Actividad principal

Ayuda a empresas personas discapacitadas, poniéndolos en contacto y facilitando su integración y adaptación en su puesto de trabajo

Actividades de servicios de limpieza, Servicios gestión administrativa, Enseñanza fuera de establecimiento permanente, Asistencia y servicios sociales disminuidos no residenciales

#### Colectivo principal atendido

Personas con discapacidad

#### Año comienzo actividad.

2011

#### Número de personas empleadas - media anual

43

#### Número de personas empleadas estables (contrato indefinido)

35

**Número de voluntarios**

23

**Persona contacto**

Ramón Pérez Lucena

**E-mail contacto**

administracion@ceenature.es

**Página web**

<http://ceenature.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 la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

#### **1.1 Información adicional**

Existe un análisis estructurado de estos temas, haciendo especial hincapié en la creación de empleo fomentando la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral y, que son claves para la organización, y se tienen en cuenta poniendo en marcha acciones que aseguren la sostenibilidad de la organización a largo plazo, así como los impactos y resultados obtenidos.

Se ve afectada por las circunstancias que pueden sobrevenir como consecuencia de cambios, principalmente en el marco económico, en políticas de creación de empleo y en los cambios sociales, ya que en base a las circunstancias de cada momento debemos adaptar nuestras líneas de actuación.

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

Si

#### **2.1. Información adicional**

Es complicado que una entidad pequeña pueda intervenir en temas globales, en cambio en un nivel mas local, no solo puede, sino que deben hacer visibles o hacer reflexionar sobre algunos de los temas anteriormente mencionados, como por ejemplo a nivel social.

### **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?**

Se plantean y planifican de forma voluntaria aspectos sociales y ambientales en el corto, medio y el largo plazo de la organización.

##### **3.1. Información adicional**

Por el inminente cambio del sector profesional que tiende a la digitalización, la transición a nuevos modelos económicos y nuevos recursos, es imprescindible la formación y la orientación de las personas con las que trabajamos, que ya de por sí tienen más problemas que la mayoría para encontrar trabajo, hacia nuevos perfiles profesionales que les permitan continuar dentro del sistema. Se considera este cambio, no como un peligro, sino como una oportunidad para que estas personas puedan adelantarse a los cambios y estar preparados para responder a las nuevas necesidades de las empresas.

La entidad planifica a corto, medio y largo plazo, especialmente con el objetivo de mantener los puestos de trabajo y si fuera posible crear nuevos puestos, nuestro principal objetivo es la integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad, facilitando que sientan que forman parte de la sociedad y que existen posibilidades de desarrollar sus conocimientos y habilidades en un entorno de trabajo en el que se adaptan los medios según sus necesidades

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

La organización analiza, planifica, aplica sistemas de control y posteriormente evalúa e implanta mejoras con objeto de aumentar su rentabilidad y optimización de recursos

##### **4.1 Información adicional**

Desde el Centro Especial de Empleo, para poder seguir trabajando por la integración laboral de personas con discapacidad es indispensable que se obtenga la financiación necesaria para poder adaptarse e integrar los cambios contextuales, lo que implica una renovación constante en nuestras líneas formativas y de orientación, así como una importante inversión en la difusión para poder ampliar la red de empresas con las que trabajamos y llegar a nuevas personas necesitadas de una oportunidad laboral que no conocen la posibilidad de recurrir a un centro especial de empleo, Es una dinámica que se retroalimenta.

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

Se analiza a través de un proceso interno de participación, se confirma la decisión por parte del órgano de gobierno y se asigna íntegro a proyectos y/o partidas concretas.

##### **5.1. Información adicional**

Como se ha mencionado, la propia naturaleza del centro especial de empleo, implica el análisis constante de los cambios globales y, consecuentemente, para poder adaptarnos se analizan frecuentemente las metodologías y recursos empleados, comparándolos con resultados de períodos anteriores.

#### **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.**

Conocemos los grupos de interés con los que interactuamos en la actividad de la organización y los tenemos identificados de forma específica y diferenciada.

#### **6.1. Información adicional**

Es fundamental identificar cada uno de los grupos con lo que trabajamos para poder responder a sus necesidades y saber complementarlas. Es fin social de la empresa poner en contacto a grupos de interés de forma que se den respuestas a las necesidades particulares de cada uno. Para eso trabajamos no sólo con una definición general de cada grupo de interés, como candidatos, empresas, entidades colaboradoras, Administraciones, etc. sino que se definen de forma individualizada para que el trabajo conjunto sea lo más eficiente posible.

Desde el punto de vista de gestión se tiene una serie de registros tanto de personal como de clientes, trabajadores, asociaciones, empresas, así como aquellas entidades de las que cómo centro especial de empleo se recibe apoyo, los programas y actuaciones que se desarrollan en base a la naturaleza de cada uno de ellos identificando sus necesidades y expectativas.

#### **7.- ¿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 de forma diferenciada y se integran en los procesos de la organización..

#### **7.1. Información adicional**

Siempre hay una primera toma de contacto en la que se valora a cada usuario o entidades y se registran sus necesidades e intereses particulares. Posteriormente, durante todo el proceso la comunicación es constante y, especialmente al principio, hay un acompañamiento durante el proceso de integración. El CEE pone a disposición de los grupos de interés canales de comunicación accesibles para estar a disposición de los usuarios, sea cual sea su discapacidad. Con respecto a las entidades colaboradoras, los acuerdos y proyectos se van comentando frecuentemente y estudian todas las nuevas inquietudes y cambios sugeridos

Los mecanismos que la entidad utiliza para identificar necesidades y expectativas de los stakeholders, es el tratamiento personalizado y directo con cada grupo de interés. tratando de satisfacer sus necesidades teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad y respeto por el medio ambiente así como trabajo digno para nuestro colectivo

## 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?

- Ejercen su cargo de forma responsable, conocen sus obligaciones y se involucran en la aprobación y revisión del plan anual y la memoria.

#### 8.1. Información adicional.

Los miembros de gobierno del Centro Especial de Empleo muestran su interés por conocer el progreso del centro, la necesidad de innovación, de difusión, alcance de nuevos grupos de interés y el control de la correcta gestión económica requieren de una actividad constante y activa por parte de los miembros de gobierno del CEE que se involucran en alto grado trabajando colaborativamente y atendiendo también a las opiniones de los profesionales con los que trabajan, analizando y valorando sus resultados y los de la empresa a la hora de tomar decisiones.

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

Cumple con sus obligaciones y rinde cuentas ante su órgano de gobierno de vez en cuando.

#### 9.1.- Información adicional.

Se celebran reuniones donde se pone en común toda la información referente a la situación del CEE y su proyección de futuro, incluyendo la parte contable y financiera

### 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?

La organización es transparente y comunica de forma activa, permanente, actualizada y detallada en relación a su esencia, composición, funcionamiento y estrategia a sus grupos de interés y a toda la sociedad por diferentes medios.

#### 10.1. Información adicional

Nuestro centro especial de empleo mantiene actualizados a todos sus grupos de interés sobre sus actuaciones y procedimientos y pone a su disposición canales de comunicación para poder ampliar si así se solicita por parte de alguno de ellos

### 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?

Existe un código de conducta a disposición de todas las personas de la organización.

#### 11.1.- Información adicional

El Centro Especial de Empleo cuenta con un reglamento interno de actuación y una metodología de trabajo propia de los servicios que ofrece y que se presenta a los nuevos miembros y que se pone a su disposición, abierto a la posibilidad de sugerencias de mejora. El objetivo principal es asegurar el fin social de la entidad, priorizar el bienestar de los demandantes de empleo velando por sus condiciones laborales y ofreciéndoles apoyo

constante, y que se cumpla en todo momento la legislación de los centros especiales de empleo, normativa laboral, convenios, etc. . así como proponer a las empresas candidatos que puedan dar respuesta a las necesidades del puesto y no caer en actuaciones que impliquen la priorización del capital a costa de descuidar los intereses de las partes, todo está a disposición de los trabajadores y de las personas que lo soliciten

**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?**

Sí, es conocido por todas las personas empleadas y voluntarias y se establecen acciones específicas para promover su compromiso y alineación con ellos.

**12.1. Información adicional**

El Centro Especial de Empleo cuenta con un reglamento interno de actuación que se presenta a los nuevos miembros y que se pone a su disposición. En sus tomas de decisiones, se escucha las aportaciones y observaciones de los grupos de interés (incluyendo empleados, usuarios, empresas, etc.) que se deberán de enmarcar dentro de los principios de actuación de la entidad, siendo motivo de exclusión su no adecuación

**Plan de Responsabilidad Social**

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

Existe un plan de actuaciones en materia de Responsabilidad Social consolidado y en constante revisión.

**13.1. Información adicional**

Al tratarse el Centro Especial de Empleo de una empresa social, que tiene por objetivo la creación de valor social, hemos incluido políticas de RSC.

Gracias a la red de colaboradores de la entidad, participamos en programas sociales externos y desarrollamos el enfoque de la innovación para el empleo, proporcionando un valor añadido a los candidatos. Además, a la hora de empezar a trabajar con una nueva empresa se valora su comportamiento ético, tanto por la parte que respecta a sus empleados como de su comportamiento con el entorno y su alineación con los ODS

**14.- 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 a nivel general

**14.1. Información adicional**

Por un lado, los proyectos en los que el Centro Especial de Empleo es una entidad colaboradora, se lleva un seguimiento de las actualizaciones y se participa activamente como grupo de interés.

Sobre las integración de actuaciones adicionales a las contempladas por la Ley, se diseñan programas enfocados al nuevo paradigma sociolaboral y se toman como referencia los ODS a la hora de planificar actividades y programas formativos. Teniendo en cuenta la

actualidad y las cambiantes necesidades de los grupos de interés, se aprueban los acuerdos y se incorporan ampliaciones de forma constante y en función del mercado. Se trata de un trabajo de desarrollo continuo de difícil definición de plazos, dada su dependencia del contexto.

El Centro también toma en consideración la responsabilidad de las empresas con las que trabaja y su alineación con los ODS,

## CLIENTES

### Satisfacción de cliente

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

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

##### 15.1. Información adicional

La relación con los clientes, empleados- beneficiarios de nuestros servicios es muy estrecha y diaria, de tal forma que nos transmiten de manera personal sus necesidades y expectativas. Sus opiniones son muy importantes para poder adaptar nuestro trabajo a sus necesidades y expectativas

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

No disponemos de mecanismos o herramientas de evaluación de la satisfacción de nuestros organismos financiadores y/o donantes

##### 16.1. Información adicional

No contamos con organismos financiadores ni donantes, se trata de un Centro autosostenible. Las relaciones con otras entidades son colaboraciones

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

Disponemos de mecanismos definidos para la identificación de mejoras y su implantación

##### 17.1. Información adicional

Se establece un contacto permanente de manera que nos transmiten sus necesidades, y los encargados y responsables de las distintas áreas de actuación evalúan las necesidades así como su grado de implantación y seguimiento de la mejora.

## 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?

Se investigan nuevos productos /servicios con metodología y planificación. Existe un procedimiento para diseñar actuaciones innovadoras que den respuesta a necesidades

nuevas o emergentes.

#### **18.1. Información adicional**

El Centro Especial de Empleo está en constante innovación y búsqueda de nuevas tendencias empresariales para poder adaptar la formación y orientación de las personas con discapacidad en búsqueda de empleo a las necesidades de las empresas. Este proceso implica mucha dedicación a la parte del trabajo relacionada con la investigación y seguimiento de la actualidad. No se puede hablar de sostenibilidad de las innovaciones por su constante cambio, lo sostenible es el modelo de trabajo

Al ser el principal objetivo mantener los puesto de trabajo y la creación de nuevos puestos, se realizan labores de investigación de nuevas propuestas y servicios que nos permitan seguir manteniendo la actividad e ir creciendo para poder incluir a mas personas con discapacidad en el mundo laboral

### **Calidad de los productos y servicios**

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

Se evalúa la eficiencia de los aspectos socialmente responsables del proceso productivo o de prestación del servicio, y se informa al cliente de los impactos sociales y/o ambientales.

#### **19.1. Información adicional**

Dado que los servicios del Centro se dirigen a dos públicos: las personas en búsqueda de empleo y las empresas, se disponen de medios de comunicación adecuados a cada uno de los targets con la información relevante para ellos. Actualizando la información y las actividades con regularidad y facilitando vías de comunicación ágiles y accesibles.

Además, el CEE cuenta con una base de datos de grupos de interés con los que trabaja y, en función de sus necesidades particulares, les informa de los nuevos recursos que pueden ser de interés en su caso, siempre respetando la política de privacidad de datos personales. Se trata de evitar el uso de papel.

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

Se ofrece un sistema de evaluación integral y de manera proactiva, en el que la organización realiza seguimiento personalizado para valorar el impacto de sus productos o servicios y responde a las reclamaciones y sugerencias presentadas.

#### **20.1. Información adicional**

Se mantiene un contacto permanente con los clientes/beneficiarios y se ponen a su disposición canales de comunicación, de manera que trasmitten las incidencias que han tenido lugar, así como las sugerencias de cambios o de mantenimiento, en caso de estar satisfechos con el servicio. Estas situaciones son recogidas por el personal o los propios gerentes y se trasmitten a los responsables del área al que se hace referencia. Éstos las estudian, analizan y diseñan propuestas. Posteriormente hay un puesta en común con todos los responsables para aprobar/denegar las propuestas y proceder a su implantación y seguimiento. Se informa a los usuarios de los cambios realizados si les afecta directamente y si pueden notar la modificación.

## Transparencia informativa sobre el producto o servicio

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

De la totalidad de los productos/servicios ofertados se proporciona y difunde información detallada de sus características, particularidades, requisitos de acceso y beneficios de uso.

#### 21.1. Información adicional

Debido a la naturaleza del servicio ofrecido, para que pueda asegurarse la perfecta adecuación de una persona con discapacidad al puesto de trabajo ofertado, se ha de ser transparente y claro con sus recursos, sus capacidades y sus necesidades especiales de cara a que la empresa pueda valorar si el empleado puede cubrir los requisitos de la plaza y si es viable adaptar el entorno a las necesidades especiales del candidato. Por su lado, al candidato se le ofrecerá información detallada sobre qué se espera de él y cuales serán sus condiciones en la empresa

## PERSONAS EMPLEADAS

### Satisfacción de las personas empleadas

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

Conocemos la satisfacción por los comentarios que realizan

#### 22.1. Información adicional

La satisfacción de las personas empleadas se conocen mediante el contacto continuado debido a que la prestación de servicios requiere una interrelación diaria. Sus valoraciones y propuestas de mejora son recogidas por los coordinadores y evaluadas para su viabilidad de implantación

## 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...)?

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 acciones para garantizar la equidad y el principio de no discriminación en la organización.

#### 23.1. Información adicional.

Por la propia naturaleza de la entidad se aboga por la igualdad de oportunidades. Nuestro deber, como Centro Especial de Empleo, es que personas que pueden sufrir algún tipo de discriminación tengan acceso a oportunidades laborales en los que se les de un trato igualitario. Desde el contacto con las empresas se abordan cuestiones como las discapacidad y se rechaza cualquier comportamiento discriminatorio por cuestión de género y discapacidad. El CEE hace un seguimiento de la vida del trabajador en la

empresa para asegurar su bienestar

#### **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?**

Se desarrolla un Plan de Conciliación y Corresponsabilidad con objetivos, medidas, indicadores y evaluación periódica que se comunica a todos los trabajadores.

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

Se cumple con la normativa en vigor respecto al trabajador y en especial al trabajador con discapacidad. A la hora de preparar la ficha de usuario en búsqueda de empleo se toman en cuenta todas las cuestiones relativas a la conciliación con su vida personal, familiar y laboral. Se tiene en cuenta de que se trata de personas con circunstancias especiales que pueden requerir de ciertas medidas excepcionales de conciliación, especialmente por motivos sanitarios. Estos requerimientos son uno de los puntos centrales en la valoración de los candidatos pues en ningún caso pueden verse comprometidos. Dentro de los contactos periódicos con los trabajadores, su estado y progresión es una de las cuestiones a tratar,

#### **Formación y desarrollo profesional**

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

Cada responsable de departamento/área identifica y solicita las necesidades de formación en los puestos de trabajo que gestiona o en relación a las funciones desempeñadas por voluntariado.

##### **25.1. Información adicional.**

Cada uno de los responsables identifica las necesidades de formación de manera que dependiendo de la entidad, se externaliza a través de una empresa especializada y/o se imparte por los propios responsables

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

Con la incorporación de cada persona trabajadora o voluntaria se realiza formación básica relacionada con el desempeño del puesto de trabajo o tareas y de la actividad de la organización.

##### **26.1. Información adicional.**

Con la incorporación de cada trabajador se lleva a cabo una formación arreglo al puesto que va a desempeñar, así como la formación en Prevención de Riesgos Laborales

#### **Seguridad y Salud**

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

Además de desarrollar el sistema de prevención de riesgos laborales y de seguimiento de

la siniestralidad y enfermedad laboral, se han introducido medidas adicionales para favorecer la salud laboral de las personas trabajadoras (por ejemplo, espacios de esparcimiento, salud psicológica, educación postural, medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género, etc.)

### **27.1. Información adicional.**

La entidad cuenta de un Plan de riesgos laborales en el que nos asesora una empresa especializada y es revisado anualmente tanto por la empresa que nos asesora como por los responsables del Centro Especial de Empleo

## **PROVEEDORES**

### **Compras responsables**

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

Existen unos criterios de compra concretos que integran aspectos ambientales y sociales específicos para la mayoría de los productos, bienes y servicios que adquiere la organización.

### **28.1. Información adicional.**

Se tienen en cuenta las empresas y entidades colaboradoras con las que trabajamos. Buscamos el mejor entorno posible para nuestros usuarios, un compromiso real por parte de la empresas, y generar el menor impacto posible en el medio ambiente, consecuentemente determinadas actuaciones serán motivo de exclusión. Con respecto a materiales básicos de oficina se recurre a empresas locales y dentro de su gama de productos, prima el precio.

### **Clasificación y evaluación de proveedores**

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

Los criterios de clasificación y selección de proveedores valoran el desarrollo de la responsabilidad social en el proveedor y su actividad integrando aspectos ambientales, de proximidad, prácticas comerciales éticas, diversidad e inclusión, cumplimiento legal y aspectos sociales.

### **29.1. Información adicional.**

Se siguen unas líneas de actuación para que se cumplan los índices de calidad, sostenibilidad y respeto con el medio ambiente.

Debido a que se trata de una empresa de colocación y que nuestros recursos son humanos, nos remitimos a la contestación anterior en la que se habla de los requisitos de los grupos de interés para poder trabajar/colaborar con ellos. Con respecto a materiales básicos de oficina se recurre a empresas locales y dentro de su gama de productos, prima el precio.

## **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?**

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

#### **30.1. Información adicional.**

Siendo que la entidad es un Centro Especial de Empleo, consecuentemente, por definición, tiene un impacto social positivo. Pero, además, colabora con entidades como la Asociación SolidariaOnline, de ayuda a personas en riesgo de exclusión social y la Fundación Acción Social y Solidaridad, que da soporte a estudiantes con pocos recursos, a personas en riesgo de exclusión y a personas mayores no acompañadas

## **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?**

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

#### **31.1. Información adicional.**

Tal y como se ha mencionado anteriormente, se trata de una Empresa Social, consecuentemente se regirá por la Ley de Empresas Sociales y el Reglamento de Centros Especiales de Empleo que estipulan como criterios que sus fines prioricen los fines de no lucro por encima del capital, ya que se trata de una entidad sin fines de lucro. Por definición ha de trabajar para la integración laboral de personas con discapacidad.

## **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?**

No se difunden estas actuaciones

#### **32.1. Información adicional**

Dado que el CEE y sus líneas de actuación se enmarcan en el ámbito de acción social, no se precisa cumplimentar ya que es inherente a su forma jurídica

## **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?**

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

#### **33.1. Información adicional**

El CEE y sus líneas de actuación se enmarcan en el ámbito de acción social por lo que no

se comunica su actividad diaria . Es inherente a su forma jurídica, Sí que se difunden los proyectos de colaboración adicionales a las actividades propias.

## AMBIENTAL

### Impacto ambiental

**34.- 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.

**34.1. Información adicional.**

Desde la entidad se forma a los trabajadores en la necesidad de realizar reciclaje con el material de trabajo y se les dan pautas de respeto medioambiental

### 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?**

Existe un compromiso a nivel interno para prevenir la contaminación y se desarrollan acciones que se comunican internamente.

**35.1. Información adicional.**

Desde la entidad se forma a los trabajadores en la necesidad de realizar reciclaje con el material de trabajo y se les dan pautas de respeto medioambiental

### Economía circular

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

No se han desarrollado iniciativas o proyectos orientados a la economía circular.

**36.1. Información adicional**

No se han desarrollado

### Comunicación ambiental

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

No de una manera formal

**37.1. Información adicional**

Se comunican de surgir la cuestión

## 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)**

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

## 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?**

9

## Puntos fuertes y áreas de Mejora

**40.- ¿Podría enunciar un punto fuerte?**

Como Centro Especial de Empleo, nuestro esfuerzo se centra en conocer en las necesidades de las personas en búsqueda de empleo y las de las empresas y sus vacantes y, consecuentemente, la capacidad de crear un vínculo entre ellos eficiente, gratificante y duradero.

**41.- ¿Podría enunciar un area de mejora?**

La disposición de instalaciones más amplias e innovadoras y que permitan una mayor capacidad formativa

## 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?**

Sí

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

- ODS 5. Igualdad de género.

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