



Inserta Servicios Complementarios

Centro Especial de Empleo

Informe de Progreso 2022

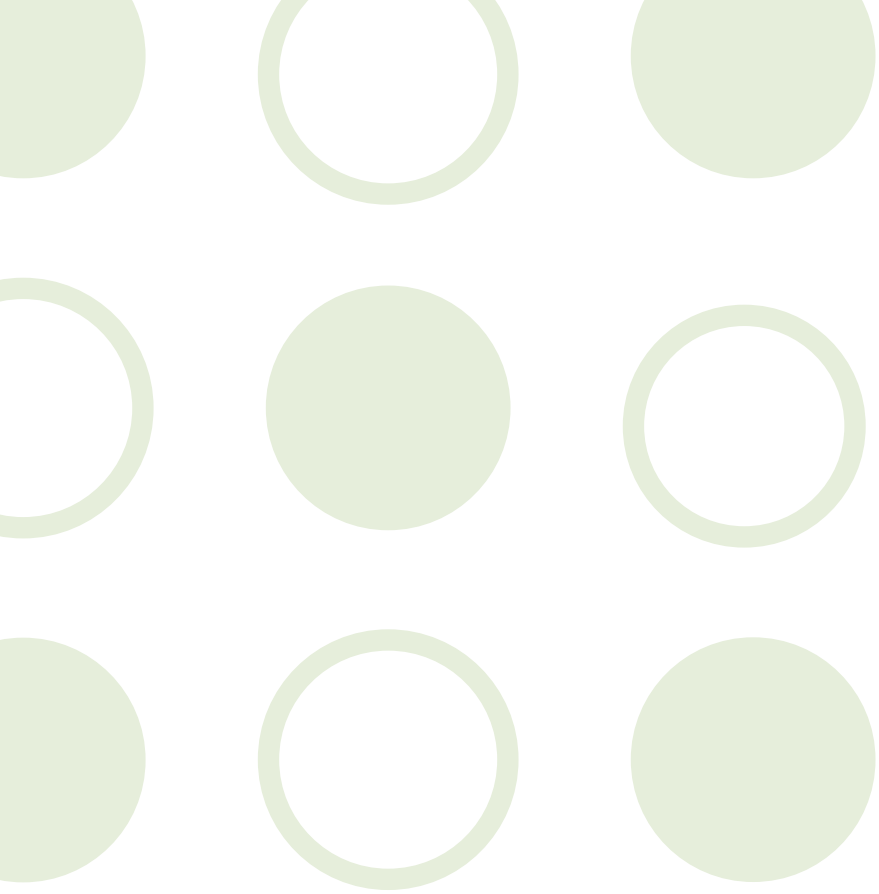


Inserta Servicios Complementarios
Centro Especial de Empleo
Calle Azcona, 56. 28028
Madrid 15 de marzo de 2022

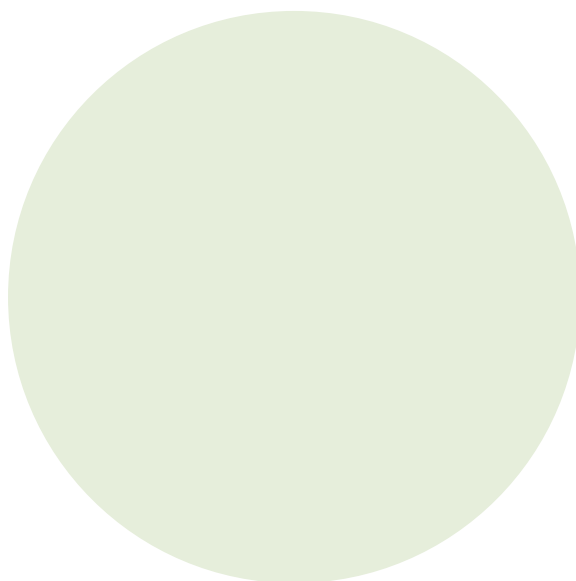
Índice de contenidos

01		Carta de Renovación de compromiso
02		Perfil de ISC
03		Órganos de Gobierno
04		Misión, visión y valores
05		Desarrollo de los principios <ul style="list-style-type: none">• Bloque 1: Derechos humanos• Bloque 2: Normas laborales• Bloque 3: Medioambiente• Bloque 4: Anticorrupción





CARTA DE
RENOVACION DEL
COMPROMISO



CARTA DE RENOVACION DEL COMPROMISO

En este nuevo informe de progreso publicado por ISC-CEE la organización reitera , una año mas, su compromiso en favor de los principios que defiende el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Nos comprometemos en mantener nuestro modelo de hacer y de sentir las cosas, en reforzar nuestra cultura y nuestros valores éticos y de relación como CEE, en desarrollar nuevos programas de colaboración y alcanzar la manera de incorporar de manera efectiva los Objetivos de Desarrollo Sostenible en nuestra actividad.

ISC-CEE es una empresa de la economía social que trata de servir a la sociedad de forma responsable, focalizando su trabajo en la promoción y aseguramiento de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Sabemos que somos una de las herramientas que la sociedad tiene para crecer.

La generación de empleo ordinario para personas con capacidades diferentes, la gestión equilibrada en la prestación de los servicios, la actuación correcta, ética y eficiente, la responsabilidad integrada de manera natural en la gestión diaria siguen siendo los principales valores de nuestra actividad en el presente y para el futuro.

Queremos seguir avanzando en la creación de un nuevo modelo de CEE en el que las actividades de la cadena de valor, desde el proceso de selección al acompañamiento y orientación de la persona, sean una referencia para empresas, profesionales e instituciones de cómo promover la integración y empleabilidad de las personas con discapacidad.

Lino Bermejo Palacios
Director General ISC-CEE







PERFIL DE
INSERTA SERVICIOS
COMPLEMENTARIOS

2



PERFIL DE INSERTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Nombre Completo (Razón Social)

Inserta Servicios Complementarios

Tipo de Empresa

PYME / CEE

Dirección

C/ Martínez Izquierdo, 45 - Local 6.
28028 Madrid (Acceso por C/ Azcona, 56)

Dirección WEB

www.isc-cee.com

Alto cargo:

Lino Bermejo Palacios

Persona de Contacto

Juan R. Sanchez Cifuentes

Fecha de adhesión

12 / Agosto / 2016

Numero de empleados

200

Sector

Servicios profesionales.
Economía social

Actividad

Servicios a empresas.
Reparto Ultima Milla
Facility Services
Formación e integración laboral

Grupos de interés

Empleados y personal de servicio,
Clientes, Administración publica
Proveedores

Otros grupos de interés:

Sociedad en General, Administración publica, Agentes sociales.

Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Aquellas personas o colectivos que afectan o pueden verse afectados en su actividad empresarial o social, por la actividad de ISC-CEE y que se corresponden con los grupos de riesgo analizados según la revisión 2020 del sistema de calidad y de la actualización del RAT.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos España

Alcance del Informe de Progreso

(Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Toda la actividad de la empresa.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Se han considerado como elementos relevantes aquéllos que influyen en nuestros grupos de interés y que guardan relación con nuestra misión, visión y valores así como con nuestro sistema de calidad.

PERFIL DE INSERTA SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Como se está difundiendo el Informe de Progreso:

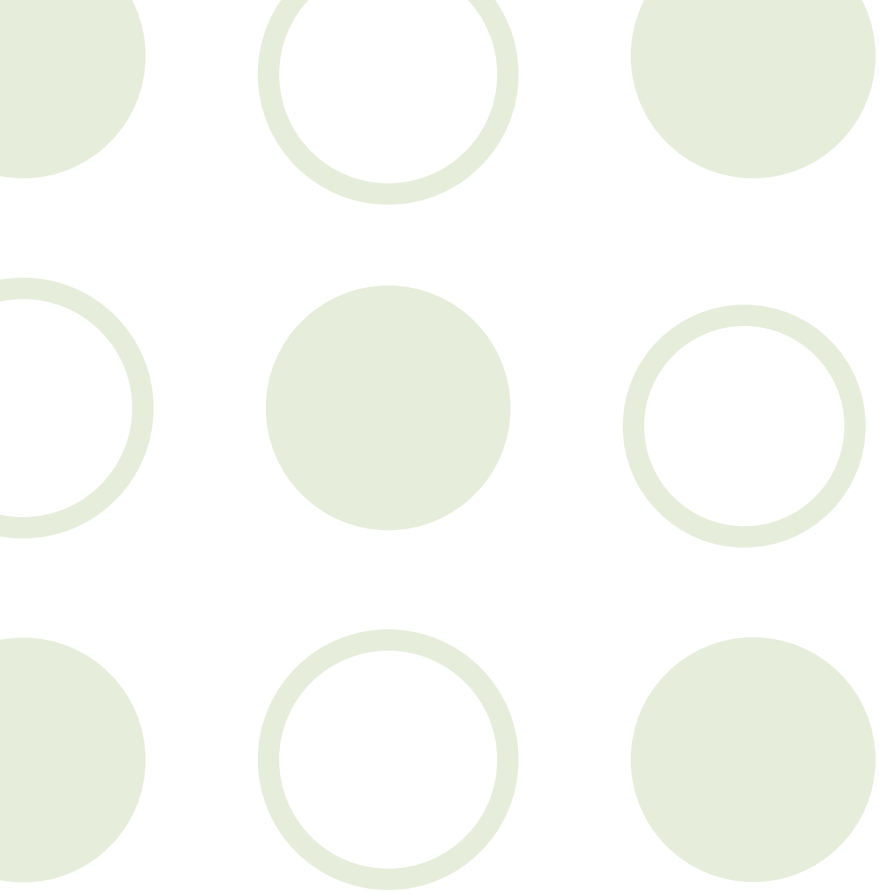
Por los canales internos de la compañía así como la pagina web y su posterior publicación en la web de la Red Española del Pacto Mundial. Incorporación como referencia en el programa Intersemit.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria
2020 / 2022

Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo
No

Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo
No

Su entidad tiene un alto impacto ambiental
No



ORGANOS DE
GOBIERNO



ORGANOS DE GOBIERNO

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

La incorporación de las sugerencias de los Grupos de Interés se realiza mediante reuniones con los principales afectados, en especial a través de la Unidad de Apoyo por lo que se refiere al colectivo de los trabajadores y a través de las encuestas realizadas y de la información obtenida periódicamente y de forma directa de los clientes por los coordinadores de cada servicio.

Indique la naturaleza jurídica de la entidad, detallando su organigrama

Se trata de una sociedad mercantil de responsabilidad limitada que ha sido calificada por la Comunidad Autónoma de Madrid como Centro Especial de Empleo con el N° 155. La estructura se compone de un Director General, una Responsable de Recursos Humanos, un Responsable Financiero, Responsable Comercial, Responsable de Calidad y Medio Ambiente, Cumplimiento Normativo, Responsable de Operaciones y Jefes de Servicio.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de los 10 Principios mediante indicadores

Si.

La Dirección participa en la definición de los indicadores, su medida, nivel de implantación y de cumplimiento a través de reuniones específicas, de su vinculación con el sistema de Calidad y Medio Ambiente y a través del informe de progreso.

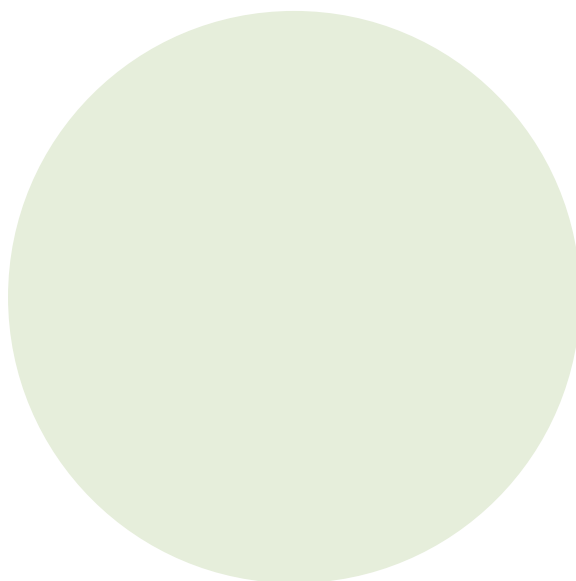
Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas

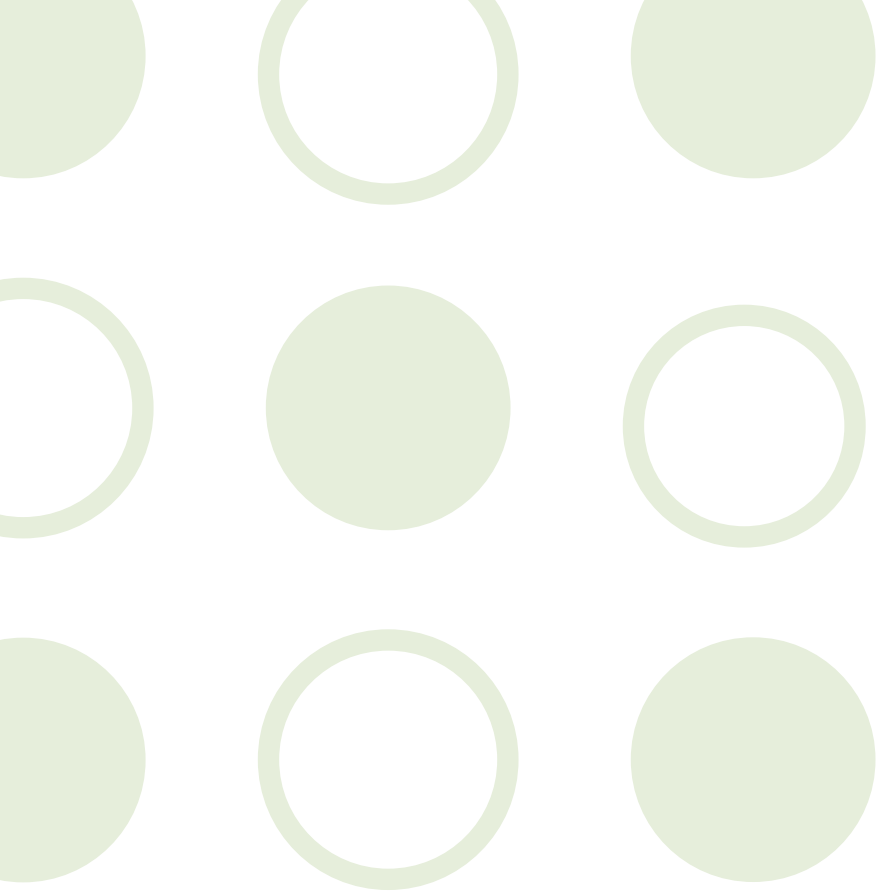
Entre otras ISC-CEE promueve:

La igualdad de género (participa en el Federación de Mujeres Progresistas y en la Fundación José María de Llanos),

La inclusión social de las personas con discapacidad, las organizaciones del tercer sector y de la economía social.

De manera especial el cumplimiento del Convenio sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2006





MISION
VISION Y
VALORES



MISION

Crear, con cada empresa, proyectos conjuntos basados en la prestación de servicios profesionales que promuevan la integración laboral de las personas con discapacidad sin menoscabo de la calidad en su ejecución.

VISION

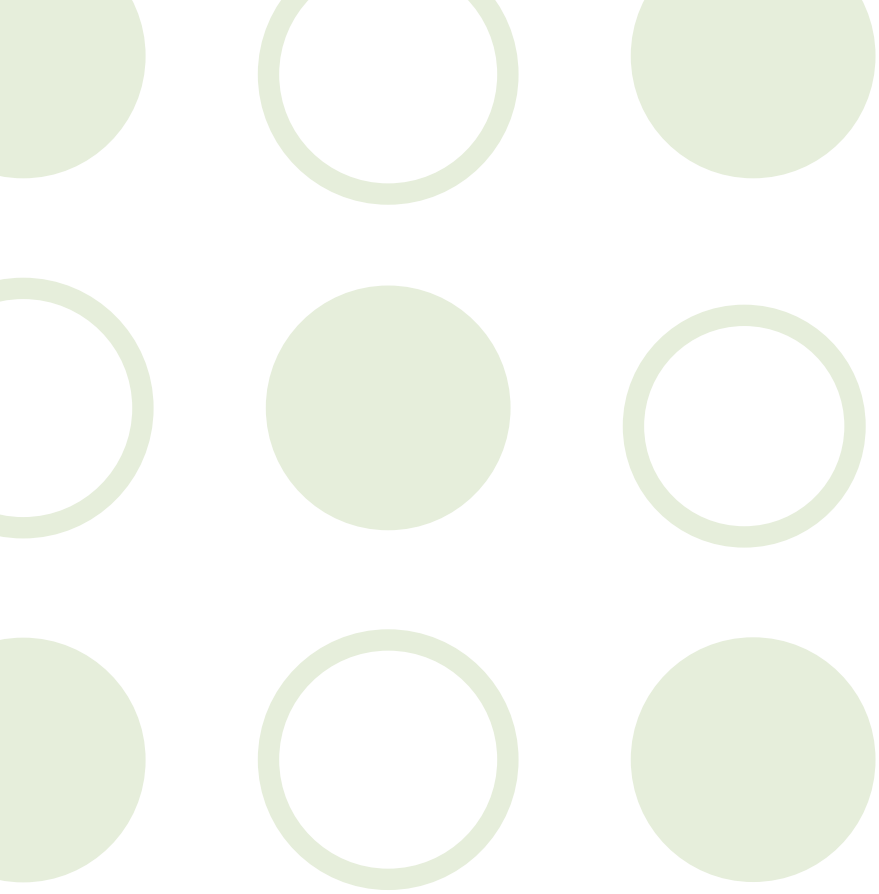
Queremos ser para las personas que trabajan con nosotros una herramienta accesible y útil para su desarrollo, para nuestros clientes una organización que observa de forma natural en toda su actividad los valores sociales clave de Igualdad, Responsabilidad, integración y desarrollo, para la administración un colaborador cercano y para la sociedad la organización en quien deposita su compromiso social con las personas con discapacidad.

VALORES

Somos personas que servimos y ayudamos a personas que sirven. Estamos en el centro de la actividad.

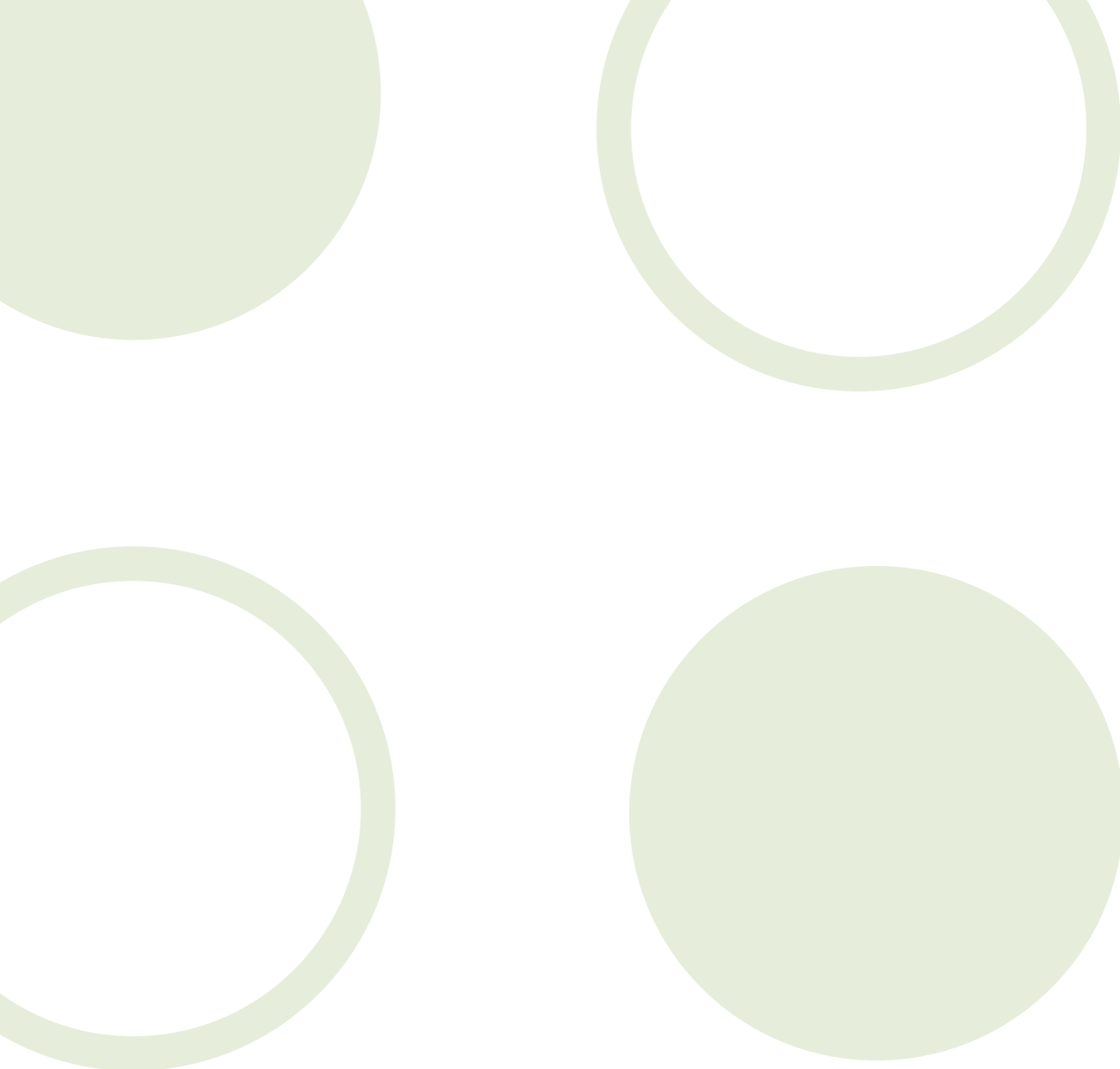
- Confiar en las personas. Es la prestación profesional de un trabajo personal.
- No discriminación.
- Integridad, honestidad y colaboración.
- Potenciar el crecimiento e independencia de las personas que colaboran con nosotros.
- Proteger los intereses de nuestros usuarios.
- Actitud y compromiso en el ejemplo de nuestras acciones.
- La gestión equilibrada en la prestación de los servicios
- La relación consciente con el entorno de las personas a las que servimos.

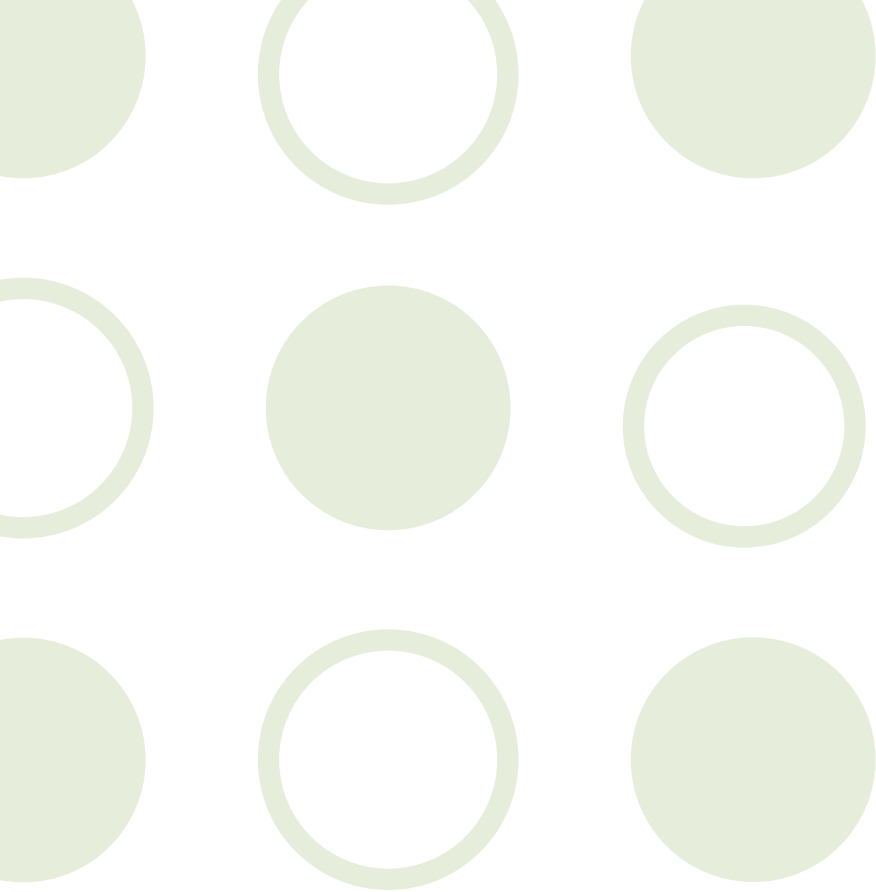




DESARROLLO
DE LOS
10 PRINCIPIOS

5





DERECHOS HUMANOS

DERECHOS HUMANOS

P1. Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNOSTICO

Realizado el diagnóstico general sobre los posibles factores de riesgo, se ha concluido que no existen riesgos graves de conculcación de los principios de los Derechos Humanos en nuestros grupos de interés.

Las actividades de ISC-CEE son la promoción, formación e integración de las personas con discapacidad, facilitar su inclusión mediante la realización de programas específicos y la sensibilización y concienciación de las empresas.

Por todo ello trata de asegurar de forma rigurosa y pormenorizada, no solo el cumplimiento de la ley para sus grupos de interés, sino de forma especial la protección de los trabajadores con discapacidad.

POLITICAS Y ACCIONES

ISC-CEE mantiene activo su comité de Seguridad y Salud Laboral, así como su plataforma, como órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en prevención de riesgos. Este comité está integrado por representantes de diferentes grupos de interés

El 100% de las personas que se incorporan a ISC-CEE durante este último periodo han recibido formación e información relativa a los posibles riesgos de su puesto de trabajo y a las personas con responsabilidades en actuaciones de evacuación y emergencias.

En este programa se consideran también los entornos de trabajo que exijan especial capacitación y los posibles riesgos que se derivan de la prestación del servicio.

Igualmente ISC continua analizando el impacto que sobre sus especiales grupo de interés puede producirse como consecuencia de su gestión, actualizando su mapa de riesgos y tratando de anticipar posibles situaciones dañosas.

SEGUIMIENTO

Se realizan encuestas pormenorizadas para cada grupo de interés y su control y medición se consideran como indicadores de gestión de los objetivos de calidad

El Departamento de Calidad de ISC, tiene entre sus responsabilidades supervisar el cumplimiento de los compromisos. Esta supervisión se realiza de forma continuada analizando el grado de cumplimiento de estas políticas y de sus compromisos, renovando o adaptando las medidas necesarias para su adecuación. Esta responsabilidad se extiende también a los proveedores.

P2. Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos Humanos.

DIAGNOSTICO

ISC trabaja en colaboración con proveedores reconocidos y establecidos en España y que cumplen con la normativa laboral y que respetan los DDHH. El seguimiento cercano de todos ellos nos permite comprobar el cumplimiento de principios como los de objetividad, legalidad y libre concurrencia con los que nos identificamos.

POLITICAS Y ACCIONES

En nuestro ámbito de trabajo entendemos que no existe riesgo de vulneración de los derechos humanos. La mayor parte de los proveedores con los que trabaja ISC son pequeñas y medianas empresas sin presencia en países sospechosos de vulnerar los Derechos Humanos.

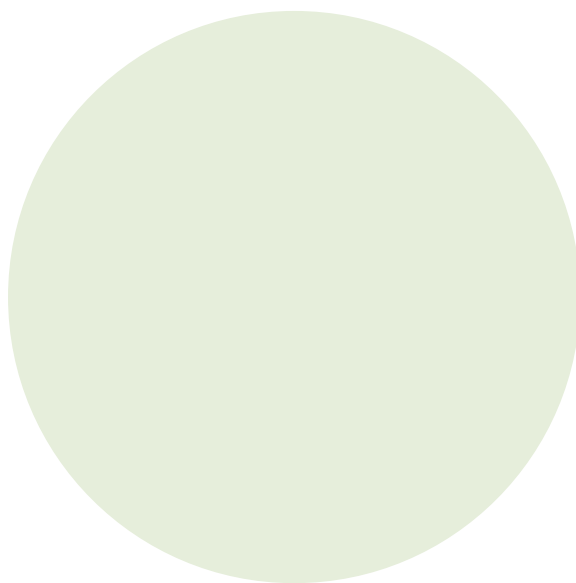
Mantenemos procesos transparentes e imparciales con los proveedores priorizando a aquellos mas sensibles con los criterios de Responsabilidad Corporativa y Discapacidad que promuevan programas de contenido social.

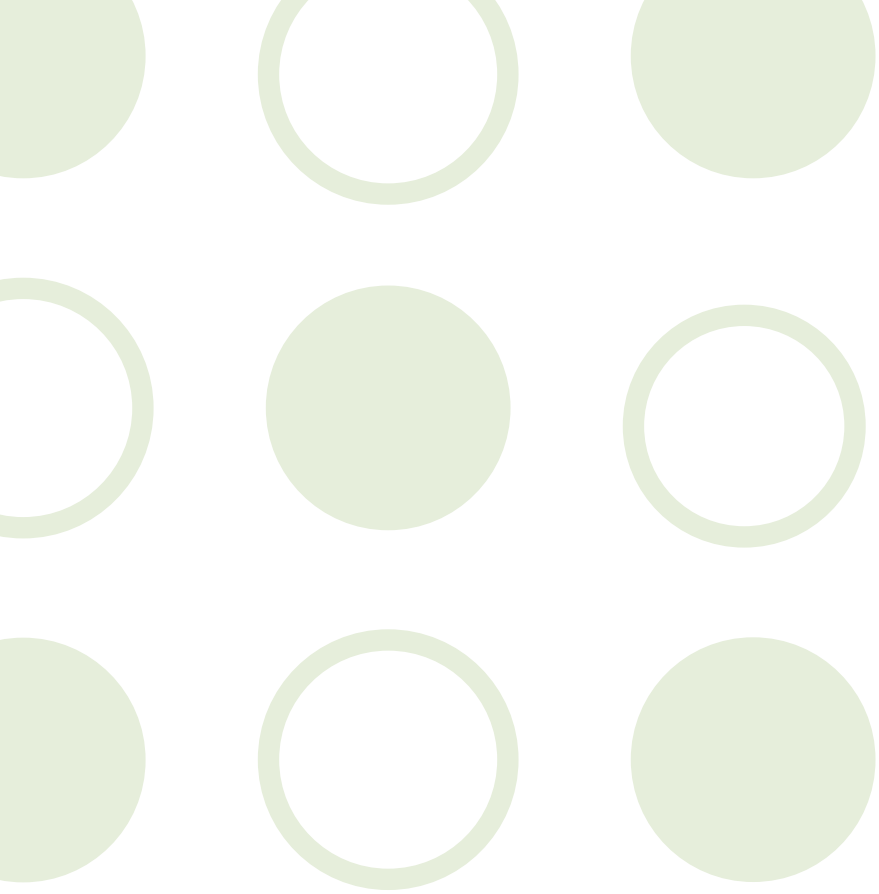
SEGUIMIENTO

Se establece como indicador el numero de proveedores (porcentaje sobre el total) que disponen de Certificaciones de Calidad, así como otro tipo de certificaciones que indiquen su alineación con los principios de responsabilidad social corporativa.

Como consecuencia de la implantación en ISC de un sistema de Compliance Integral, a partir de 2020 se están teniendo en cuenta a efectos de trabajo, a aquellos proveedores y clientes que tienen redactados Códigos de Conducta, tanto para uso interno como para la adhesión de colaboradores.

Así como el registro y actualización de todos los contratos en vigor y proponer en sus renovaciones clausulas de conducta, calidad y medioambiente derivado también de la puesta en marcha por parte de ISC de un sistema integrado de gestión de Calidad y medioambiente





NORMAS LABORALES

NORMAS LABORALES

P3. Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

DIAGNOSTICO

ISC-CEE tiene constituido un Comité de Empresa, que representa a los trabajadores y ostenta el derecho de información y consulta.

El Convenio Colectivo suscrito, nos lleva a constatar que no existen factores de riesgo que pongan en peligro el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, asegurando que los trabajadores puedan ejercer su derecho a estar sindicados y representados.

POLITICAS Y ACCIONES

ISC cumple estrictamente con todas las obligaciones legales sobre información, consulta y en su caso negociación con sus empleados.

Así como las normas específicas relativas a su consideración como CEE y la relación especialmente sensible con sus trabajadores y demás grupos de interés.

La participación de sus trabajadores quedo patente al tomar, el Comité de empresa, parte activa en la negociación del Plan de Igualdad establecido durante este año y en su Comité de igualdad.

SEGUIMIENTO

La Dirección de RRHH de ISC realiza este seguimientos a través de las funciones de relaciones laborales y llevan a cabo cualquier acción que consideren necesaria, para garantizar la representación de los trabajadores.

Así mismo pone a disposición de todos los trabajadores sus canales propios de comunicación, pudiendo realizar sugerencias, dar opiniones o iniciativas de mejora.

Toda la estructura de RRHH, así como la de Servicio, Jefes y Coordinadores, tiene entre sus funciones atender este tipo de situaciones.

NORMAS LABORALES

P4. Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNOSTICO

ISC-CEE rechaza cualquier forma de trabajo forzoso y/o realizado bajo coacción, apoyando desde sus inicios la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores, contando con un programa específico denominado "Plan trabajo-vida".

No se tiene conocimiento de riesgos que puedan dar lugar a trabajo forzado o bajo coacción.

POLITICAS Y ACCIONES

En todos los contratos se especifican las condiciones de trabajo, reconociendo y remunerando al trabajador, según su función, responsabilidad y grado de desempeño.

En orden a la protección del trabajador se realizan periódicamente ajustes sobre el número de horas y turnos efectivos para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de los empleados.

Durante todo este tiempo en el que la pandemia COVID 19, y sus sucesivas variantes, ISC ha facilitado la posibilidad del teletrabajo en todas sus líneas, poniendo los medios necesarios para su funcionamiento.

SEGUIMIENTO

El control de las horas de trabajo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas que desempeñan su actividad en ISC, forma parte de la cultura de la empresa de manera especial.

El seguimiento y control del número de horas efectivas sigue siendo un objetivo clave de calidad tratando de ajustar en lo posible los horarios de cada trabajador para que sean lo más favorables para la conciliación.

NORMAS LABORALES

P5. Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNOSTICO

Dado el tipo de actividades llevadas a cabo ISC, no tomamos en consideración este principio como factor de riesgo.

POLITICAS Y ACCIONES

Cumplimos con la legalidad vigente en todo el territorio nacional.

Los responsables de la selección y contratación asumen como principio la no contratación de menores de 18 años

SEGUIMIENTO

No existe ninguna acción concreta salvo colaboraciones puntuales mas propias el ámbito privado que del corporativo.

NORMAS LABORALES

P6. Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

DIAGNOSTICO

La descripción de los puestos de trabajo se realiza bajo parámetros objetivos en los que no cabe ningún tipo de discriminación, asegurando la igualdad de oportunidades de todas las personas en el empleo, la formación y la promoción.

Además como Centro Especial de Empleo promovemos especialmente la integración de personas con discapacidad.

POLITICAS Y ACCIONES

En la actualidad y tras el necesario periodo inicial de diagnostico y posterior análisis que se llevo a cabo, se firmo el plan de Igualdad de la Compañía.

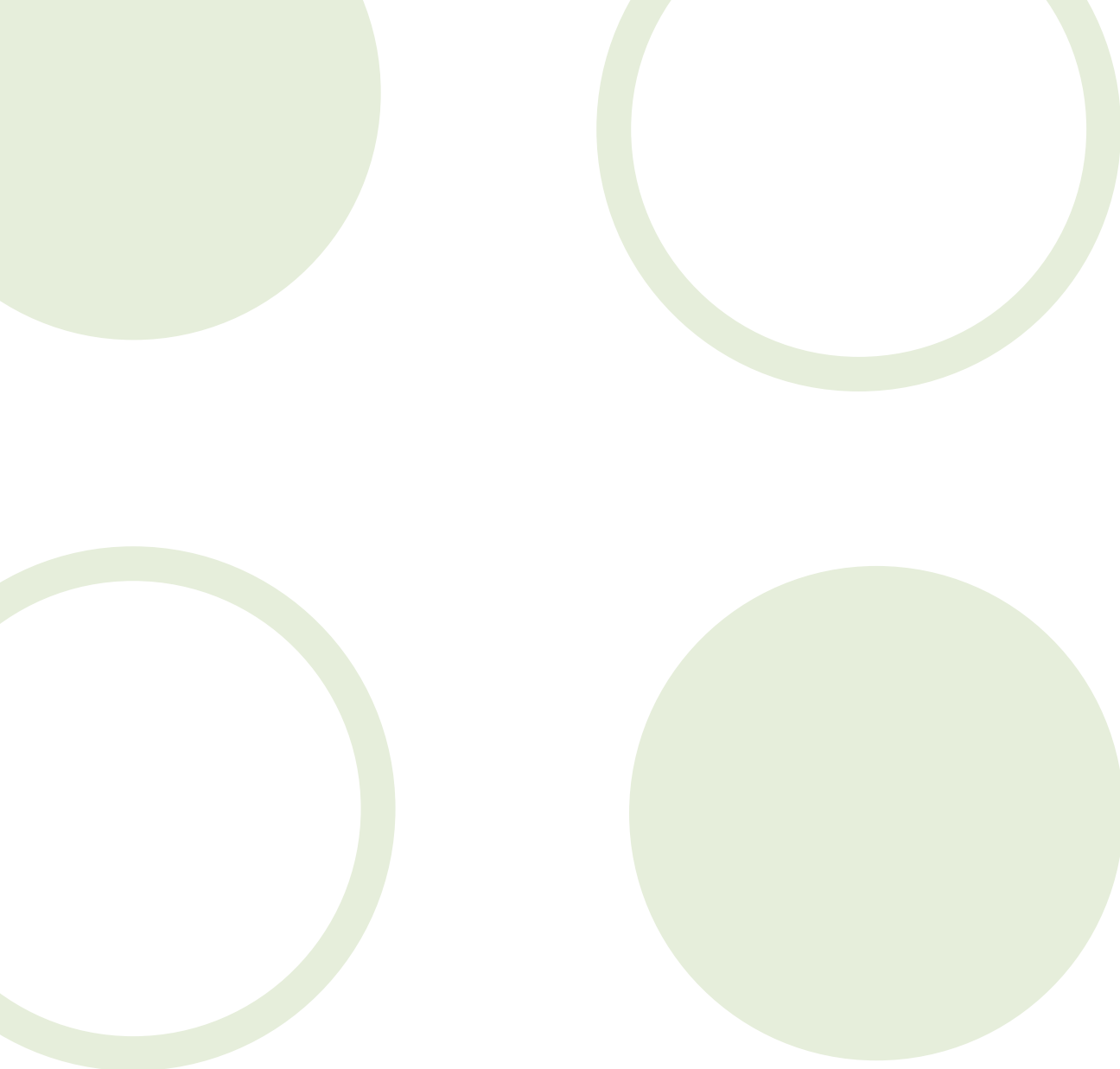
En el se recogen diferentes protocolos sobre acoso y sobre selección y formación así como de promoción en el empleo

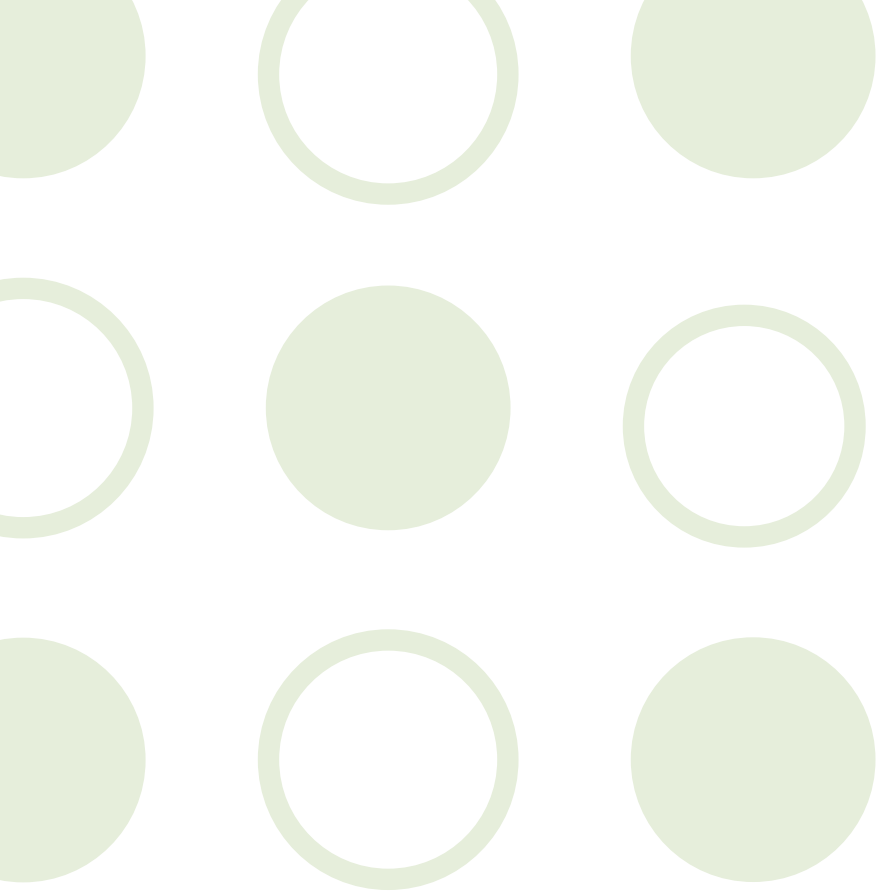
Colaboramos de forma activa con asociaciones con similares objetivos como la Federación de Mujeres Progresistas, que difunden el principio de Igualdad como valor esencial dentro de la cultura corporativa, al tiempo que impulsan la puesta en marcha de políticas y acciones que promuevan y garanticen la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones.

SEGUIMIENTO

Seguimos superando, en mas de un 10% el numero mínimo de trabajadores con discapacidad que los Centros Especiales de Empleo deben contar en sus plantillas y además fruto de la firma del plan de igualdad se han propuesto acciones tendentes a equilibrar la plantilla según pone de manifiesto el estudio previo.

Anualmente se elabora una memoria donde comprobamos la evolución del numero de trabajadores y de sus condiciones laborales, lo que permite que desde Recursos Humanos y otras áreas de la organización se siga trabajando en medidas que mejoren y apoyen la igualdad en el empleo, así como la inserción de los colectivos más desfavorecidos.





**MEDIO
AMBIENTE**

P7. Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

DIAGNOSTICO

Asumimos el principio de que para el desarrollo sostenible es necesario armonizar tres elementos:

1. El crecimiento económico, (ISC es una empresa y tenemos grupos de interés),
2. La inclusión social, (somos un Centro Especial de Empleo) y
3. La protección del medio ambiente (nuestra actuación puede suponer un riesgo).

POLITICAS Y ACCIONES

Se mantienen las líneas de actuación establecidas relacionadas con los aspectos medio-ambientales:

- Promover de conductas y hábitos mas sostenibles entre los trabajadores de ISC mediante programas de formación.
- Analizar las posibles mejoras en la operativa de los servicios, sobre todo la flota de vehículos.
- Establecer un sistema integrado de gestión de calidad y medio ambiente.

Inserta ha certificado su actividad con la ISO 14001 Sistema de Gestión Ambiental. En este proceso y como consecuencia del mismo se ha generado un compromiso directo con el medio ambiente. La primera acción puesta en marcha ha sido la informar a la plantilla sobre una conducción mas sostenible a través de un manual de Buenas Practicas Ambientales.

SEGUIMIENTO

Se mantiene el estándar mínimo de la legislación en cuanto a la catalogación de los productos de limpieza, libres de sustancias tóxicas, de dudosa formulación o dañinos para la salud de los trabajadores y de los receptores del servicio.

Así mismo se pone en marcha la selección de nuevos productos con sellos de sostenibilidad reconocidos para su posible sustitución por los actuales.

P8. Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

DIAGNOSTICO

Después de un análisis completo de las actividades internas y externas de la empresa se han detectado algunos puntos críticos a trabajar respecto de la protección del Medio Ambiente.

POLITICAS Y ACCIONES

Reciclaje de papel. Servicio trimestral de reciclaje, destrucción y tratamiento de papel de acuerdo con la norma ISO EN 15713.

Vehículos de reparto. Actualmente en proceso de sustitución los motores gasoil por otros mixtos de gas menos contaminantes. El cambio se implantara progresivamente controlando las emisiones de los nuevos vehículos, su consumo y los niveles de contaminación.

Detergentes homologados. Utilización de detergentes homologados legalmente con todas las garantías en cuanto a sus componentes y sus envases.

SEGUIMIENTO

Control de los contenedores en cuanto a pesos y frecuencias para conocer el nivel de producción de residuos por año.

Control de los detergentes exigiendo al proveedor los datos técnicos de los productos suministrados así como su procedencia y garantizar por contrato del destino de los posible residuos.

Seguimiento individualizado de los nuevos vehículos y rutas, para comprobar el cumplimiento de las especificaciones técnicas y poder aplicarlo al resto de vehículos.

Informando a la plantilla de Buenas practicas sobre Conducción Eficiente y manteniendo el ritmo marcado de sustitución de vehículos por otros mas ecológicos del 20% anual hasta su completa renovación.

P9. Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente.

DIAGNOSTICO

Se destaca la flota de reparto y los servicios de limpieza, en general como los mas proclives al riesgo medioambiental.

POLITICAS Y ACCIONES

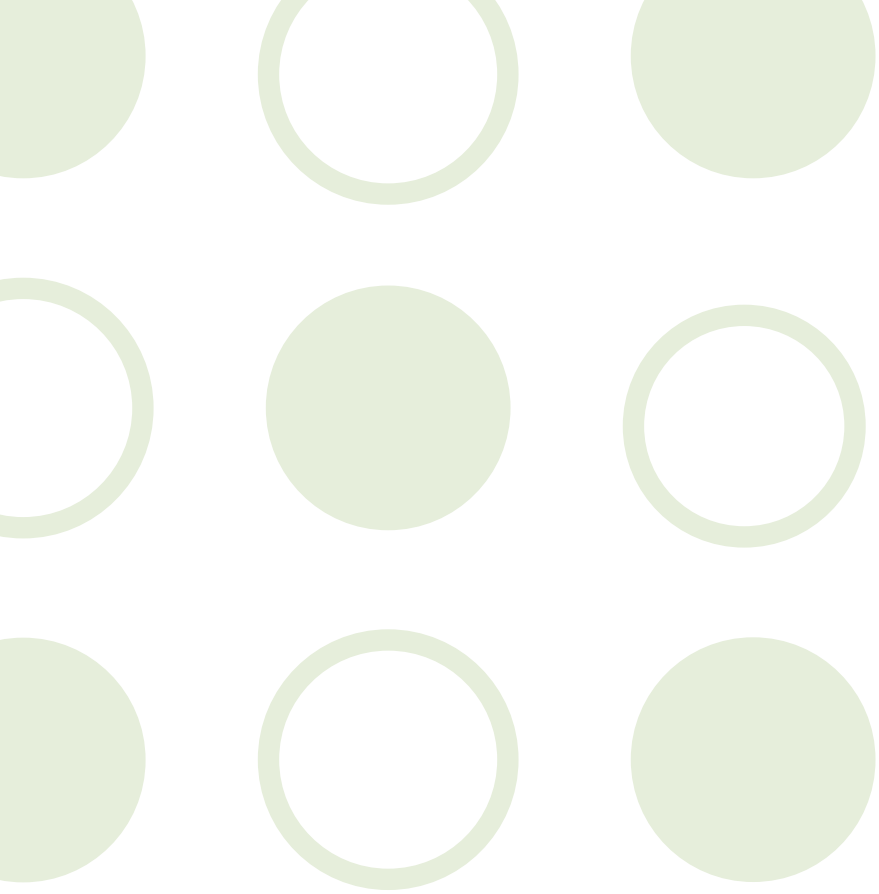
Incluir en los contratos, de limpieza fundamentalmente, una clausula contractual en la que ISC se obliga a utilizar exclusivamente productos homologados y no contaminantes, así como a retirar y tratar los residuos que se han producido como consecuencia de su actividad.

En todo caso se concienciara a las personas involucradas en los trabajos que puedan suponer un cierto peligro medioambiental de la utilidad de recomendar a sus clientes y usuarios la necesaria utilización de materiales y procedimientos no contaminantes

SEGUIMIENTO

Tener en cuenta el numero de recomendaciones hechas en cada cliente y de una manera mas objetiva por la incorporación de útiles, productos y procesos de limpieza mas respetuosos con el medioambiente.

Se han abierto y sistematizado fichas de producto al alcance de toda la plantilla para conocer su contenido así como planes de emergencia para el caso de mala utilización.



ANTICORRUPCION

ANTI CORRUPCION

P10. Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

DIAGNOSTICO

Se mantiene, por el tipo de actividad de la compañía, un nivel bajo de este tipo de riesgos. Aun así se han tomado las medidas consideradas oportunas, suficientes y proporcionadas como el establecimiento de un sistema integral de Compliance.

POLITICAS Y ACCIONES

Mantenemos procesos transparentes e imparciales con los proveedores, priorizando a aquellos mas sensibles con los criterios de Responsabilidad Social, y que promuevan programas conjuntos de contenido social.

Se mantiene vigente el Código Ético, y el modelo de Compliance Integral que se ha dado a conocer a los grupos de interés para su general conocimiento así como el Canal de Denuncias cuya gestión controla una consultora externa especializada para evitar cualquier manipulación de las comunicaciones.

A la fecha no se ha recibido ninguna denuncia.

SEGUIMIENTO

Se mantiene el Comité de Ética en ISC para trabajar sobre la implantación de sus valores y su traslado a los diferentes Grupos de Interés para su conocimiento.

Se crea el Órgano de Supervisión y control del modelo de Compliance para asegurar el cumplimiento normativo en todas las áreas de la compañía.

La compañía se mantiene asesorada en el tema de blanqueo de capitales.

Inserta Servicios Complementarios
Centro Especial de Empleo
Calle Azcona, 56. 28028
Madrid 15 de marzo de 2022

