



Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE 2015

Septiembre de 2015



Esta Memoria de Sostenibilidad 2015 de la empresa **Fundación VARAZDIN** ha sido elaborada -siguiendo la metodología InnovaRSE por **Idoya González Gorriá** de **G.I.G. Grupoanálisis i Gestión Preventiva**, que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la empresa.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra, quien certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando la **Metodología InnovaRSE** y verifica que se han seguido los principios y criterios definidos por Global Reporting Initiative (**GRI G3 C**).



	C	C+	B	B+	A	A+
Autodeclarado	<input checked="" type="checkbox"/>	Verificación externa de la memoria		Verificación externa de la memoria		Verificación externa de la memoria
Comprobación externa (terceras personas)	<input checked="" type="checkbox"/>					
Comprobación GRI						

Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

Fundación VARAZDIN

**Polígono Industrial Noain-Esquiroz, calle H -37
31191-Esquiroz de Galar (Navarra)**

www.varazdin.es

varazdin@varazdin.es

948 312 813





ÍNDICE

UN RETO DE FUTURO _____	4
EL ALCANCE ESTA MEMORIA _____	6
¿QUIÉNES SOMOS? _____	8
NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN _____	16
COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS _____	17
LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD _____	19
DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS _____	20
DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	21
DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES _____	22
DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS _____	23
DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	24
DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES _____	25
DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS _____	26
DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA _____	27
DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES _____	28
PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL _____	29
LO QUE HACEMOS BIEN _____	30
EL PLAN DE ACTUACIÓN _____	32
AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO _____	43
LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN _____	46



UN RETO DE FUTURO

Es un gran privilegio -y, al mismo tiempo, una gran responsabilidad- presentar esta primera **Memoria de Sostenibilidad** de nuestra empresa, resultado de un proceso de reflexión y compromiso que Fundación VARAZDIN inició en 2011 con el fin de **implantar progresivamente criterios de responsabilidad social** en su estrategia, su planificación y su gestión.

De este modo deseamos incorporarnos a un movimiento de carácter global en el que participan activamente miles de organizaciones públicas y privadas y millones de personas, persiguiendo **avanzar juntos en el camino de la sostenibilidad**. Entendemos que la responsabilidad social empresarial debe contemplar criterios de sostenibilidad en su triple dimensión económica, ambiental y social y para lograrlo hemos iniciado un proceso a largo plazo que deberá conducirnos progresivamente hacia la meta deseada.

No estamos realizando solos este camino, sino que lo hacemos -junto con un buen número de empresas navarras- gracias al apoyo del **Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra**.

El camino va a ser largo y complejo. La RSE exige nuevas formas de hacer y la adopción de claros principios éticos y un comportamiento responsable, así como una mayor vinculación de la empresa con la comunidad en la que desarrolla sus actividades. **La transparencia es un componente esencial de esta nueva visión de nuestra empresa** y es por ello que ponemos aquí -a disposición de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y el conjunto de la sociedad del que formamos parte- información relevante sobre nuestra actividad y sobre nuestros planes de futuro.

En el marco de este proceso hemos podido identificar algunas de las **buenas prácticas** ya existentes en la empresa, en particular:

Buena práctica 1: Facilita la inserción socio laboral de personas en situación por riesgo de exclusión social a través de una atención individual e integral centrada en el empleo, sirviendo de canal y nexos de unión entre empresas y personas en itinerarios de inserción.

Buena práctica 2: Fomenta el cuidado de los valores humanos de la plantilla de la entidad, como parte importante de nuestra filosofía, con el fin de afianzar una empresa responsable y sostenible.

Buena práctica 3: Promueve la cultura de la RSE en la empresa gestionando sus excedentes de tesorería, con criterios de inversión socialmente responsable, es decir, reinvertiendo en sus procesos productivos para aumentar la competitividad y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores/as.

Buena práctica 4: Favorece y apoya el respeto de los derechos laborales reconocidos como pilar fundamental y básico.

Buena práctica 5: Fomenta la igualdad de oportunidades en materia de empleo, entendiendo que no debe producirse un tratamiento diferenciado de las personas que trabajan en la fundación por motivo de su género, raza, color de su piel, capacidad, origen, religión, edad u orientación sexual.

Buena práctica 6: Garantiza el respeto por el medioambiente desarrollando y aplicando buenas prácticas orientadas hacia la protección medioambiental desde un enfoque preventivo, fomentando la formación e información en esta cultura, a través de su Programa Lorenea en Noain-Valle de Elorz, de agricultura ecológica y escuela de sostenibilidad, tal y como se detalla en la Declaración de Intenciones del Plan de Actuación.

Además, hemos detectado también **algunas áreas y ámbitos de trabajo en los que estábamos decididos a mejorar** en Octubre de 2012 en concreto:

Área de mejora 1: Gestionar los datos relativos a costes de producción y servicios y se ha marcado objetivos al respecto.

Área de mejora 2: Establecer un sistema participativo, que mejore la comunicación y participación de todos en las líneas estratégicas de la empresa.

Área de mejora 3: Y, contar con una política medioambiental definida, desplegada y conocida por todos y todas los miembros de su organización.

Área de mejora 4: Establecer unos criterios claros para el buen gobierno y transparencia de la entidad, para informar sobre sus resultados económicos a los principales grupos de interés.

Área de mejora 5: Promover la contratación de proveedores locales, en un sistema, al objeto de seguir participando en proyectos que impulsen el entorno local.

Área de mejora 6: Planificar las inversiones superiores a 3.000 euros, gestionando la rentabilidad de las mismas, mediante un seguimiento periódico del plan.

Asumimos nuestro **decidido compromiso con este proceso**, del que estamos dispuestos a informar periódicamente a trabajadores, clientes, proveedores y otros grupos y colectivos interesados en las actividades de esta empresa y en su repercusión económica, ambiental y social. Además, serán bienvenidas todas las sugerencias, propuestas e ideas que en este sentido puedan ayudarnos a alcanzar la meta deseada.

Esta Memoria de Sostenibilidad es **una herramienta de comunicación de la RSE de nuestra empresa**. La difundiremos a todos nuestros grupos de interés como resultado de nuestro trabajo y compromiso por la sostenibilidad en nuestro negocio.

Juan Carlos Zapata Santos
Gerente de Fundación VARAZDIN



Esquiroz de Galar, a 8 de Octubre de 2015



EL ALCANCE ESTA MEMORIA

Esta Memoria de Sostenibilidad supone un tercer paso de Fundación VARAZDIN en el marco de la Metodología InnovaRSE, un proceso de reflexión y mejora continua que ayuda a incorporar aspectos de RSE tanto en la estrategia a medio y largo plazo como en la operativa diaria a corto plazo.

En coherencia con esta metodología, antes de esta Memoria hemos realizado un **Diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de Responsabilidad Social Empresarial y hemos elaborado un **Plan de Actuación**, que ahora estamos implementando. La información que aquí ofrecemos está recogida con mayor detalle y exhaustividad en ambos documentos, que han sido **elaborados por consultores acreditados en la metodología InnovaRSE** por el Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo del Gobierno de Navarra.

La información recogida en esta Memoria corresponde a los ejercicios de 2011, en que se hizo el Diagnóstico y 2012 que se llevo a cabo el Plan de Actuación, y será actualizada en 2017, puesto que este documento tiene un carácter bienal.

El enfoque que se adopta en esta Memoria es **coherente con los principios definidos por la Global Reporting Initiative (GRI)** sobre transparencia en las Memorias de Sostenibilidad, tanto en lo relativo a la determinación de los temas sobre los que informar -materialidad, participación de los grupos de interés, contexto de sostenibilidad y exhaustividad- como a la calidad y presentación adecuada de la información -equilibrio, comparabilidad, precisión, periodicidad, claridad y fiabilidad-:

- **Materialidad:** la información contenida en la memoria cubre aquellos aspectos e Indicadores que reflejen los impactos significativos, sociales, ambientales y económicos de la organización o aquéllos que podrían ejercer una influencia sustancial en las evaluaciones y decisiones de los grupos de interés.
- **Participación de los grupos de interés:** Identificación de los grupos de interés y descripción de cómo se da respuesta a sus expectativas e intereses razonables.
- **Contexto de sostenibilidad:** presentación de datos del desempeño dentro del contexto más amplio de la sostenibilidad.
- **Exhaustividad:** la memoria refleja suficientemente los impactos sociales, económicos y ambientales significativos y permite que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización durante el periodo que cubre la memoria.
- **Equilibrio:** la memoria refleja los aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una valoración razonable del desempeño general.
- **Comparabilidad:** la información divulgada se presenta de forma que los grupos de interés puedan analizar los cambios experimentados por la organización con el paso del tiempo, así como con respecto a otras organizaciones.
- **Precisión:** la información de la memoria es precisa y lo suficientemente detallada para que los grupos de interés puedan valorar el desempeño de la organización.
- **Periodicidad:** la información se presenta a tiempo y siguiendo un calendario periódico que se explicita.
- **Claridad:** la información se expone de una manera comprensible y accesible para los grupos de interés que vayan a hacer uso de la memoria.

- **Fiabilidad:** la información y los procedimientos seguidos en la preparación de la memoria se han recopilado, registrado, compilado, analizado y se presentan de forma que puedan ser sujetos a examen y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.

En la tabla se detalla el lugar de esta Memoria donde se recogen los contenidos exigidos en el enfoque GRI:

Contenidos GRI	Contenidos Memoria de Sostenibilidad InnovaRSE	Números de página
1 Estrategia y análisis (1.1 - 1.2)	Un reto de futuro	4
	Dimensión económica, ambiental y social: la situación de partida	21, 24, 27
2 Perfil de la organización (2.1 - 2.10)	¿Quiénes somos?	8
3 Parámetros de la memoria (3.1 -3.8 y 3.10 - 3.12)	El alcance de esta memoria	6
4 Gobierno, compromisos y participación (4.1-4.4 y 4.14 -4.15)	¿Quiénes somos?	8
	Nuestra misión y visión	16
	Comprometidos con las personas	17
5 Enfoque de la gestión e indicadores por dimensiones	Dimensión económica, ambiental y social: una síntesis, la situación de partida e indicadores	20-28
	Lo que hacemos bien	30
	El plan de actuación	32
	Avanzando en nuestro compromiso	43



¿QUIÉNES SOMOS?



Nuestra organización Fundación VARAZDIN es una entidad sin ánimo de lucro, de interés social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, inscrita en el Registro de Fundaciones de Gobierno de Navarra con el número 208 .Y es un Centro de Inserción Socio Laboral (C.I.S.).

El objetivo general de la Fundación es facilitar la inserción socio-laboral de personas en situación de exclusión, o en riesgo de estarlo, formándolas mediante el desarrollo de actividades productivas.

Sus objetivos específicos son:

- Aumentar su grado de empleabilidad de las personas que atiende en situación de exclusión socio laboral, a través del contacto directo con la realidad del trabajo.
- Mejorar la autonomía de estas personas a nivel tanto económico como personal.
- Desarrollar los mecanismos necesarios para posibilitar el acceso a empresas en un trabajo normalizado.

En la actualidad Fundación VARAZDIN está llevando a cabo dos modalidades de trabajo:

- ☞ Centro de Inserción Socio-Laboral (en adelante C.I.S)
- ☞ Empleo Social Protegido

Su actividad está certificada por AENOR, en la ISO 9001:2008, desde el 6 de junio de 2002.Y con validez del certificado hasta 6/06/2017.Una para su actividad industrial y la otra para su inserción socio laboral.

1. **Centro de inserción socio laboral:** Empresa de tránsito, sin ánimo de lucro, que ofrece una calidad técnica competitiva, en diferentes actividades comerciales con alta viabilidad. Los CIS están reconocidos por el Servicio Navarro de Empleo, porque su objeto social, es la integración social y laboral de personas con especiales dificultades de ingreso en el mercado laboral. Las personas que acceden a un CIS son contratadas entre 6 meses y 3 años, durante los cuales desempeñan un trabajo remunerado y reciben formación y orientación, para más tarde dar el paso al mercado laboral ordinario.

Regulado antes por el Decreto Foral 130/1999 de 26 de abril, y derogado desde diciembre de 2014, se está trabajando ahora con unas bases reguladoras, que se renuevan anualmente y el nuevo real decreto que ese aprobara en uno o dos años nos equiparara al resto de las empresas de Inserción Socio laboral que hay con esta denominación en el resto del estado. Las personas afectadas por el, suelen tener como rasgos comunes: poca o escasa formación; escasa o nula experiencia laboral, baja autoestima y /o precariedad en diferentes aspectos de su vida como salud, vivienda, economía, formación, etc.

El perfil de las personas contratadas corresponde a:

- **Personas desempleadas en situación de riesgo o exclusión social**, con acreditación de Gobierno de Navarra, previa firma de un Acuerdo de Incorporación Socio laboral con el Equipo de Incorporación correspondiente.
- **Desempleados/as mayores de 40 años**, inscritos/as ininterrumpidamente en el Servicio Navarro de Empleo durante los últimos doce o más meses.

El nivel formativo de estas personas, que no se requiere para acceder al itinerario, suele ser en un 53% de estudios primarios, en un 13% de FP grado medio, un 10% de bachillerato, un 8% sin estudios, un 5% de estudios universitarios y un 5% de FP grado superior.

Por nacionalidad, el 80% proviene del resto del Estado, 5% de países europeos y 15% del resto del mundo.

Por edad, 8% suelen ser de 18-24 años, 20% de 25-34 años, 18% de 35-44 años 43% de 45-54 años y 11% de 55 años o mayores. Colectivos estos últimos de mas edad, al que van dirigidos, mas específicamente, los C.I.S. en Navarra.

Por genero, 56% son mujeres y 44% hombres. La mayoría de mujeres suelen ser Derivadas por los Servicios Sociales, mientras que la mayoría de los hombres lo son por el Servicio Navarro de Empleo ,por más de un año en desempleo

Las entidades que los/las derivan, son de dos tipos:

- Publicas
Unidades de Barrio (18%)
Servicios Sociales de Base (46%)
Programa de Inserción Socio laboral del Ayuntamiento de Pamplona (PISOL) (8%)
Servicio de Intermediación Laboral del Ayuntamiento de Pamplona.
Equipos de Incorporación Socio laboral zonas Tafalla y Estella (EISOL)

- Privadas
 - Fundación Gaztelan (15%)
 - Secretariado General Gitano (5%)
 - COCEMFE (3%)
 - Otros (5%)

Descriptivamente, suelen ser :

- Jóvenes en situación o en riesgo de exclusión
- Perceptores de renta básica
- Familias mono parentales o monomarentales con cargas familiares no compartidas
- Personas paradas de larga o muy larga duración
- Minorías étnicas
- Jóvenes procedentes de fracaso escolar
- Personas sin apoyos familiares y/o sociales
- Mayores de 50 años que intentan de nuevo incorporarse al mercado laboral
- Personas con discapacidad o problemas de salud mental asociados a otros factores de exclusión
- Personas que han pasado por consumo de drogas, alcohol, etc
- Personas que han sufrido maltrato doméstico
- Etc.

Y rasgos comunes:

- Escasa formación
- Escasa o nula experiencia laboral previa
- Baja autoestima
- Precariedad en diferentes aspectos de su vida: salud, vivienda, economía, educación, etc.

Durante su estancia en el CIS, cada persona contratada sigue un **itinerario de inserción personalizado**, acompañado/a de un Técnico/a de Inserción.

Fundación VARAZDIN nace como un recurso de marcado carácter laboral. Sin perder de vista esta premisa, siempre ha apostado por:

- I. *Procesos integrales*.- tratando de dar a nuestra intervención un carácter global abarcando esta todas las áreas en las que se detecten carencias: salud, vivienda, justicia, educación etc
- II. *Atención individualizada*.- potenciando las fortalezas y trabajando con las debilidades que cada persona presenta, qué son las que guían la intervención.
- III. *Trabajo en equipo*.- desde un abordaje multidisciplinar como nuestros propios profesionales (social, empresarial, industrial, terapéutico...), aportando distintas perspectivas, qué sin duda, enriquecen los procesos de intervención.
- IV. *Inserción social por la laboral*.- considerando que una potente forma de llegar a ser parte activa de la sociedad es a través del empleo .Y en segundo lugar de la vivienda.

Los beneficios empresariales derivados de esta actividad económica se reinvierten

en la mejora de la propia empresa, en la creación de nuevos puestos de trabajo o en la promoción de actividades relacionadas con el empleo de inserción socio laboral.



Los tipos de trabajos desarrollados en Fundación VARAZDIN se describen como:

a. Actividad industrial:

- i. manipulados, montajes de kits y cableados eléctricos, control y reprocesamiento de piezas defectuosas.
- ii. Logística de almacén: almacén regulador de productos, envases, embalajes y útiles. Control de stock mediante sistema Kanban.
- iii. Lavado industrial de piezas, envases y útiles. Lavado de embalajes reutilizables de automoción, y de piezas metálicas y plásticas.

b. Sector servicios:

- i. Preparación de lotes publicitarios (fiestas de Navidad) .Gestión de establecimientos públicos: centro municipal de interpretación de la sostenibilidad (jardinería y horticultura ecológica).
- ii. Servicios de mantenimiento y pequeñas reparaciones de viviendas, etc.
- iii. Limpiezas integrales de fin de obra, de oficinas e industrias, así como de mantenimiento.
- iv. Mudanzas y gestión documental (traslado de archivos,purgado,etc)

c. Sector comercio:

- i. Gestión de Centro Municipal de Interpretación de la Sostenibilidad, de 55.000 metros cuadrados, de superficie ajardinada ecológica, con venta de productos ecológicos (hortalizas, plantas, chuches ecológicas, refrescos, zumos etc) de agricultura sostenible: "Huerta de los sentidos" en Noain/Valle de Elorz. Diseñado con criterio medioambiental y concebido para compensar el CO2, y que realiza la gestión de la Agenda 21 y la difusión a toda Navarra de cursos y actividades relacionadas con ella ,dentro de lo que se llama Programa LORENEA.
- ii. Cuenta con todos sus productos certificados y es un establecimiento colaborador del Consejo de la Producción Ecológica de Navarra (CPAEN).
- iii. Kiosco –cafetería ecológica en Lorenea en Noain-Valle de Elorz
- iv. También imparte Formación, en la Escuela de Sostenibilidad, de Noain, con diferentes cursos como el del Taller de Construcción de Casas con Paja (ya en su cuarta edición),Taller sobre Plantas Medicinales, Talleres para construir Huertos en Pequeños Espacios y Terrazas...etc



2. Empleo social protegido: (en adelante ESP) Iniciado en julio de 2007, esta modalidad de empleo protegido se rige por el mismo decreto que los centros de inserción socio laboral. Sin embargo, entre ambos hay algunas diferencias:

- ◆ Los CIS están financiados por el Servicio Navarro de Empleo, mientras que el ESP por el Departamento de Asuntos Sociales, Familia, Deporte y Juventud.
- ◆ El grado de empleabilidad de las personas que acceden a ESP es, generalmente, más bajo que el de las personas que acceden al CIS, ya que estas últimas están en el paso justamente anterior a la salida al mercado ordinario, mientras que aquéllas presentan déficits de habilidades laborales y pre-laborales básicas.
- ◆ La derivación al ESP se hace desde los Servicios Sociales o programas de incorporación social, mientras que en el CIS puede ser también el Servicio de Empleo quien derive.

Realizan las mismas actividades, diariamente, que los trabajadores del CIS, aunque por decisión del equipo técnico y como norma general (dejando abierta la posibilidad de excepciones) no se realizarían tareas en el sector comercio y apenas se ha trabajado en el sector reparto.

Fundación VARAZDIN pertenece y colabora con las siguientes entidades del tercer sector:

-*Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social* (Federada en la Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en España -EAPN-ES), que engloba a diferentes organismos con el fin de analizar, denunciar y proponer alternativas en referencia al tema de la exclusión y la injusticia social.

-*Fundaciones de Navarra*, asociación centrada en ofrecer a las entidades asociadas servicios de asesoramiento y formación específicos en materia de fundaciones, servir de interlocutora con la administración, ser un foro de encuentro de las fundaciones navarras y fomentar el modelo fundacional y la economía social en Navarra. La Asociación viene ofreciendo asesoramiento gratuito en la resolución de consultas en las siguientes materias: Contable, Fiscal, Administrativa, Civil, Mercantil y Laboral. Fundaciones de Navarra también organiza cursos de formación a demanda de las entidades asociadas o de interés general para el sector. En la última etapa han ido tomando relevancia e interés para las Fundaciones, las reuniones entre fundaciones, verdaderos encuentros para el fomento del conocimiento mutuo, la colaboración entre fundaciones de sectores diversos y la creatividad. Todo lo cual va cristalizando en Proyectos conjuntos.

-*Asociación de Centros de Inserción Socio Laboral de Navarra*, que agrupa a once centros de toda la comunidad foral, con el objetivo de defender, promocionar y representar los intereses sociales, económicos y empresariales tanto de sus centros

asociados como de sus trabajadores/as ante las administraciones públicas, agentes sociales, instituciones y organizaciones públicas y privadas.

-*Central de compras NEXOS* en Zaragoza, como socia fundadora en 2006. Entidad que acompaña a empresas, administraciones públicas y organizaciones en su esfuerzo por trasladar criterios de Responsabilidad Social Empresarial a su cadena de proveedores.

Tiene su dirección postal en el Polígono Noain-Esquiroz, calle H-37-31191 –ESQUIROZ DE GALAR (Navarra)

Opera en España, fundamentalmente en la Comunidad Foral de Navarra.

Fundación VARAZDIN es una entidad de interés social con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar que carece de ánimo de lucro (inscrita en el Registro de Fundaciones de Gobierno de Navarra con el número 208).

Operando en Navarra como ya se ha dicho, por su objeto social, los sectores que abastece pertenecen a la industria, servicios y comercio sostenible y los tipos de clientes/beneficiarios fundamentalmente son las personas en exclusión a las que se proporciona un trabajo normalizado, de manera respetuosa en el medio ambiente y/o en su cadena de productiva.

También y como medio de autofinanciación para dicho objeto social, estarían los clientes a los que se les presta los servicios mencionados con anterioridad. Fundación VARAZDIN trabaja o ha trabajado así para:

- TRW AUTOMOVILES ESPAÑA S.L.
- GLOBE MOTORS
- NEMAK S.R.L.
- RECYCLAN S.L.
- ELEKTRA S.A.
- INTIA S.A.
- TSF-NAVARRA TECNICAS DE SOLDADURA Y FIJACION S.L.
- ANSOAIN & BURGUETE S.L. (ZUCAMI)
- MELER APLICADORES DE HOT MELT S.A.
- SANIFARMA A.I.E.
- RANKING-La tienda del deporte S.L.
- NUEVA GESTION
- CIRCULO SOLIDARIO
- ENDEGAS NAVARRA S.L.
- SOLARTIA-GESTIONN DE RECURSOS Y SOLUCIONES EMPRESARIALES S.L.
- GAME STORES IBERIA S.L.
- CONCEJO DE ZARIQUIEGUI
- CONSTRUCCIONES LA GUAREÑA
- UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA
- RED NAVARRA DE LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSION SOCIAL
- FUNDACION LUIS VIVES
- AYUNTAMIENTO DE BURLADA
- NASUVINSA
- ESTAMPACIONES MAYO
- COMPONENTES DE DIRECCION RECYCLAN S.L.
- ELKARKIDE S.L.

- KATAFORESIS RECIND S.A.
- BSH Electrodomésticos
- KYB
- MANCOMUNIDAD DE AGUAS DE LA COMARCA DE PAMPLONA...

FUNDACION Varazdin ha atendido ya a más de 300 personas en situación o riesgo de exclusión social.

Fundación VARAZDIN emplea a 48 trabajadores, de los cuales 26 corresponden a Programas de Inserción (20 en el Centro de Inserción Socio laboral y 6 en un Programa de Empleo Social).

En cuanto a la dimensión económica de la organización, los resultados a cierre de 2014, desde 2012 en que se desarrollo el Plan de Actuacion, son los siguientes:

- Servicios prestados en 2013: 564; en 2014, 582; y 427 en lo que va de 2015.
- Datos económicos en ventas netas, y capitalización total (desglosada en términos de deuda y patrimonio neto, estando incluido en este ultimo las subvenciones percibidas):
 - 2.011: 891.576,49 – 2.427.841,66 (1.062.826,79 / 1.365.014,87 euros).
 - 2.012: 798.368,09 – 2.203.768,60 (999.844,99 / 1.203.923,61 euros).
 - 2.013: 700.959,70 – 2.048.205,98 (935.346,03 / 1.112.859,95 euros).
 - 2.014: 829.674,01 – 2.043.397,76 (899.020,66 / 1.144.377,10 euros).

Destacar que en el periodo cubierto por la presente Memoria de Sostenibilidad se han Producido muchas oscilaciones en lo referente a tamaño y estructura (desde las 35 de 2012, a las 48 actuales) debido a la inestabilidad del mercado. En la estructura, el relevo en el liderazgo direccional, en promoción interna y la supresión de dos puestos de trabajo indirectos, han tenido repercutido tambien, en los planes en marcha durante ese periodo.

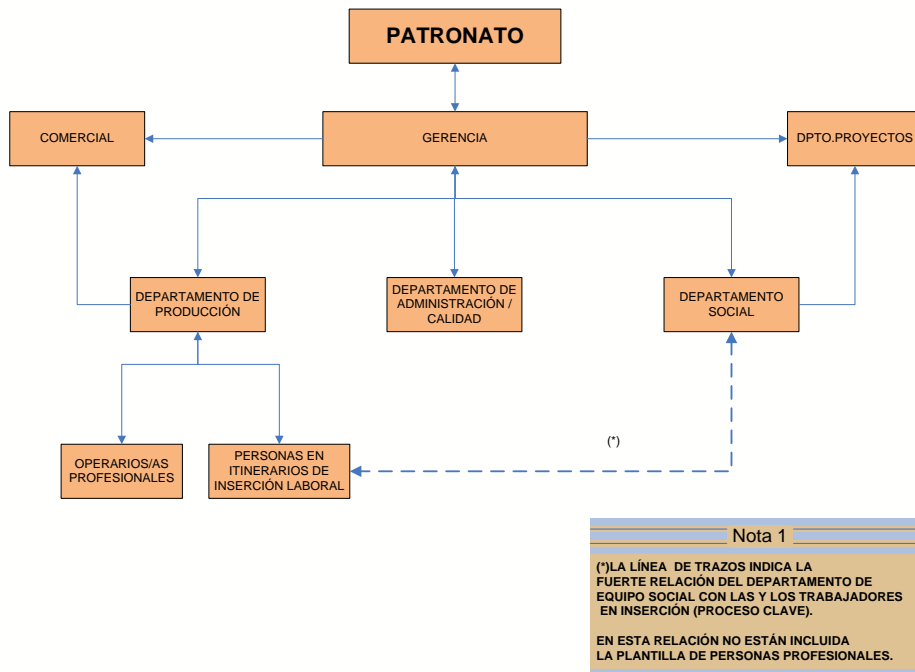
La propiedad de la organización se ha ido adaptando también al contexto de crisis coyuntural, por necesidad de supervivencia: prescindiendo de algunos servicios poco rentables, para poder focalizar nuestros esfuerzos en aquellos más seguros.

Complementariamente, en ese mismo periodo, podemos destacar que la organización ha recibido los siguientes premios/reconocimientos:

- El comité Hábitat de Naciones Unidas ha reconocido al Ayuntamiento de Noáin por su Parque de los Sentidos-Lorenea, al que ha considerado una de las mejores prácticas sostenibles a nivel mundial. Noáin ha conseguido esta distinción en un concurso internacional patrocinado por la municipalidad de **Dubái** y con ésta son ya cuatro las obtenidas por parte de Naciones Unidas, que en 2006 reconoció el proyecto Jardinería Ecológica Municipal y en 2010 y 2012 el Plan Municipal de Cambio Climático. El premio de Dubái es el más importante en materia de **sostenibilidad y medio ambiente** a nivel mundial y Noain-Valle de Elorz el único municipio de la comunidad Foral en recibir el máximo galardón de este concurso (BEST) hasta la fecha. Estos galardones han sido otorgados en 2010, 2012 y 2014.

- Además ,el programa ha sido seleccionado por la obra social de La Caixa durante los 3 últimos años: 2011, 2013 y 2015, de entre miles de proyectos presentados en toda España para ser apoyado de manera económica

Organigrama



En aras de favorecer el buen gobierno y transparencia en Fundación VARAZDIN, los mecanismos de los que disponen patronato y los empleados/as para comunicar sus recomendaciones o indicaciones, bilateralmente, son los siguientes:

- Reuniones informativas de la Gerencia con el Patronato, con una frecuencia trimestral, mínima.
- Reuniones informativas de la Gerencia con Staff y mandos intermedios, al menos semanalmente, dos días.
- Delegado de los trabajadores/as, qué se reúne con Gerencia.



NUESTRA MISIÓN Y VISIÓN

La **misión** de **Fundación VARAZDIN** es “Facilitar la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, formándolas mediante el desarrollo de actividades productivas que garanticen un progreso sostenible, tanto económico, social y medioambiental de la Fundación y en todo su ámbito de actuación.”

La **visión** de **Fundación VARAZDIN** es : “ Ser Centro de Inserción Socio laboral (CIS) de referencia en la Comunidad Foral de Navarra tanto por la calidad de los servicios prestados a nuestros clientes externos (empresas privadas, instituciones, etc.), como a las personas atendidas en el CIS,sustentándose en los siguientes **valores**:

- Aumentar el grado de empleabilidad de las personas en itinerarios de inserción a través del contacto directo con la realidad laboral.
- Mejoran la autonomía de estas personas a nivel tanto económico como personal.
- Desarrollar los mecanismos necesarios para posibilitar el acceso a empresas normalizadas.
- Diversificar las actividades productivas y de servicios de la Fundación con el fin de disminuir la dependencia del sector de automoción.
- Garantizar el desarrollo sostenible, tanto económico, social, como medioambiental en las todas actividades que desarrolle la fundación.”



COMPROMETIDOS CON LAS PERSONAS

Durante la elaboración de nuestro Diagnóstico y Plan de Actuación RSE, hemos podido analizar la importancia esencial que para Fundación VARAZDIN tiene nuestra relación con los trabajadores, los proveedores y los clientes, así como con: 1.Los trabajadores/personas de inserción que trabajan de manera eventual ,durante itinerarios de 3 años y son población temporal, hasta que se inserten (o no) en el mercado ordinario 2.El Patronato de la Fundación o entidad titular, compuesto por 3 personas físicas y, 3.Administraciones Publicas como El Servicio Navarro de Empleo, el Departamento de Políticas Sociales, El Ayuntamiento de Noain-Valle de Elorz,la Cénde de Galar, y Gobierno de Navarra ,en su casi totalidad, como cliente de nuestros servicios.

De hecho, durante el proceso de elaboración de nuestro Plan de Actuación en materia de RSE hemos tenido muy en cuenta el modo en que nuestra actividad afecta a estos grupos de interés de la empresa y hemos podido revisar también la forma en que la actividad de la empresa se ve influenciada por dichos grupos de interés a través de una matriz de priorización.

Así, el impacto de los trabajadores de inserción en la empresa es alto, dado que son personas que nadie *a priori* contrata. Por sus características específicas y por carencias de hábitos laborales imprescindibles para mantener un puesto de trabajo.

Esto se vincula a los clientes y Administración Autonómica, cuyas demandas son las demandas que hacen a una empresa normalizada y eso la entidad lo tiene que suplir con dedicación, esfuerzo extra en trabajo compensatorio, etc.La Administración Autonómica, Gobierno de Navarra subvenciona durante tres años esos itinerarios de inserción laboral personalizados-en definitiva, aprendizaje en situación real- para que se pueda suplir esta falta de productividad.

El Patronato de la Fundación, como grupo importante de interés, es quien puede tomar y así lo hace, las decisiones estratégicas necesarias para mantener la actividad fundacional y su objeto social.

Como se puede comprobar en este mismo documento, nuestros objetivos de mejora en materia de responsabilidad social han tenido muy en cuenta la percepción e intereses de nuestros grupos de interés. Y no solo ello, sino que estamos procurando también articular los medios necesarios para mejorar tanto nuestra relación como la calidad de la comunicación que mantenemos. Una de las mejores pruebas de ello es, obviamente, esta misma Memoria de Sostenibilidad.

Además, respecto de las evidencias sobre transparencia y buen gobierno, en la dimensión económica, la entidad reporta anualmente, la **Memoria Social y Económica** registrada ,correspondientemente a las actividades realizadas, al Departamento de Innovación,Empresa y Empleo, y otra **Memoria** mas social, en registro del Departamento de Presidencia ,Justicia e Interior (Negociado de Asociaciones, Fundaciones y Colegios Profesionales)con aportación de los siguientes documentos: Certificado de cese y renovación de cargos del Patronato, Presupuesto Anual y memoria explicativa para cada ejercicio y Cuentas anuales.

También de manera discrecional, la entidad es auditada en el correcto uso de las subvenciones que percibe por los Departamentos del Gobierno de Navarra a los que les compete: Hacienda (para inspeccionar el destino de los fondos percibidos del Fondo social Europeo, a tal instancia; Servicio Navarro de Empleo por su implicación con las percepciones económica a técnicos e itinerarios de inserción...etc.

Por su parte Fundación VARAZDIN, audita *motu proprio* la entidad en su manera de gestionar, en cuanto a criterios de calidad, modelo ISO 9.001:2008, con una frecuencia anual también, desde 2002. Siendo la primera entidad social en Navarra certificada a tal efecto

De manera anual se presenta al Servicio Navarro de Empleo, la Planificación y Memoria de Actividades de los técnicos en materia de inserción laboral. De manera mensual, se presentan nominas y pagos a la Seguridad Social de todas las personas en periodo de inserción

Fundación VARAZDIN administra un cuestionario de satisfacción, cada año, a los usuarios/as del Centro de Inserción Socio laboral con el fin de extraer conclusiones e implantar acciones de mejora. En él se hacen hasta 30 preguntas referentes al ámbito laboral, social y de igualdad de género Y resulta muy útil para conocer estos aspectos de manera escrita, y extraer conclusiones para tratar la experiencia de las personas en inserción

Las reuniones semanales del *staff* se han cambiado por dos reuniones semanales de más corta duración, con el fin de conseguir mayor operatividad y alcance.



LAS TRES DIMENSIONES DE LA SOSTENIBILIDAD

La Unión Europea, en su Estrategia renovada para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas, define la RSE como «*la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad*».

La RSE recoge la inquietud por las cuestiones socio ambientales y la percepción de que el modelo económico en el que estamos inmersos necesita adoptar una serie de cambios importantes si no queremos poner en peligro su supervivencia y la del medio.

La RSE está ligada al concepto de sostenibilidad en su triple dimensión: social, económica y ambiental. Así, trata de incorporar estas variables a la planificación y la gestión de la empresa, con lo que se incrementan y enriquecen los factores que habitualmente se utilizan para la toma de decisiones.

Aparentemente, esto significa complicar la gestión empresarial y hacerla más dificultosa. Sin embargo, nosotros estamos convencidos de que incluir las componentes sociales y ambientales en la gestión empresarial incrementa la competitividad de la empresa y, a medio y largo plazo y **mejora sustancialmente la calidad de los productos o servicios que ofrece a la sociedad.**

Nuestra empresa realizó en 2011 un **diagnóstico de RSE para cada una de las tres dimensiones de la sostenibilidad: la económica, la ambiental y la social.** Este análisis supuso un magnífico punto de partida para conocer en qué medida estábamos contemplando criterios de responsabilidad social en nuestra gestión empresarial y, también, en qué aspectos necesitábamos mejorar de forma prioritaria.

Para la elaboración del Diagnóstico, **se analizaron diez criterios para cada una de las tres dimensiones con parámetros cualitativos y cuantitativos.** Los cualitativos han sido útiles como elementos de aprendizaje y reflexión sobre la situación de la RSE en la empresa, mientras que los parámetros cuantitativos nos han ayudado a complementar el análisis con algunos datos y cifras útiles para poder evaluar tendencias y realizar comparativas en el medio y largo plazo.

En las páginas siguientes detallamos algunas de las principales conclusiones alcanzadas en dicho Diagnóstico, lo que nos permitió definir algunos de los aspectos sobre los que, de hecho, ya hemos comenzado a mejorar desde entonces.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión económica de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:





DIMENSIÓN ECONÓMICA: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

En el Diagnóstico realizado en 2011, se decía: “Fundación VARAZDIN es una empresa con objetivo social, en expansión. Con propiedad titular profesionalizada y al tanto de su responsabilidad. Económicamente al día, lo cual con la situación económica actual, no es poco.

Preocupada y ocupada por avanzar, innovar y cuidar a sus trabajadores (en especial a los de su objetivo institucional: inserción), aunque la falta de convenio regulador de referencia, precisamente, por la crisis coyuntural actual, probablemente suponga una debilidad para gestionarla, para los trabajadores normalizados y una ventaja, por su especificidad y flexibilidad para sus necesidades concretas, en el caso de los trabajadores de inserción.

Aclarará añadir, qué aparte de los ingresos derivados de la actividad productiva debido a la naturaleza de VARAZDIN, provienen de subvenciones de administraciones públicas.

Estas percepciones siguen en vigencia, aunque a medio plazo, habrá cambios en el aspecto del convenio regulador, cuando entre en vigor la legislación aplicable a las entidades similares a Fundación VARAZDIN”

En cuanto a las dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión económica, la empresa encuentra limitaciones al desarrollo productivo requerido en la empresa por las características específicas del colectivo objeto de la fundación. (Nivel de empleabilidad)” .Aún a día de hoy.

Sin embargo, también contamos con importantes apoyos, como una asesoría contable, laboral y fiscal y subvenciones públicas y privadas. Aunque la situación continúa siendo similar a la de 2012, la cuantía de las subvenciones ha disminuido. A partir del año 2013, justamente ,época en la que debíamos avanzar en nuestras propuestas de mejora del Plan de Actuación.

El análisis que hemos realizado nos ha permitido detectar también algunas necesidades que tendremos que intentar cubrir en el futuro, como es el caso de conseguir un convenio propio y el cumplimiento de la legislación vigente por parte de las administraciones públicas (artículo 9 de la Ley Foral de Contrataciones Públicas. La situación acerca de este artículo sigue sin cambios favorables y la contratación de entidades sociales por parte de las Organizaciones Publicas sigue siendo escasa.



DIMENSIÓN ECONÓMICA: ALGUNOS INDICADORES

Estos son algunos de los indicadores que estamos utilizando para analizar la dimensión económica:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año]
Uso de los recursos locales	Porcentaje de compras producidas en el territorio sobre el total de compras		EC1	100% € (2010)
Gestión de capital	Ventas netas	Cifra de negocio de la organización.	EC1	921.347,23 € (2010)
Gestión de capital	Aumento o disminución de las ganancias retenidas al final del período	El objetivo de este indicador consiste en identificar la evolución de las Ganancias Retenidas (Beneficios – Dividendos = Ganancias Retenidas) de la organización.	EC1	51.784,75€ (-) 2009 y 12.962,19 € (+) 2010
Marketing responsable	Incidentes por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios	Identificación y registro por parte de la empresa de los incidentes derivados por el incumplimiento de la legislación o de los códigos voluntarios.	PR2 PR4	0 nº incidentes (2010)
Innovación	Recursos destinados a la innovación	Este indicador procura identificar de forma objetiva los esfuerzos de la organización respecto al desarrollo de la innovación.		27.000€ /año por 1 persona (2010)



DIMENSIÓN AMBIENTAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión ambiental de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:





DIMENSIÓN AMBIENTAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Del diagnóstico bien el comentario “Entidad social, con actividad industrial que hace ya algún tiempo se viene manifestando a favor del medio ambiente y que ahora está estudiando y acometiendo nuevas acciones y actividad en pro de su intención y realidad productiva y ecológica también”

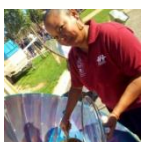
Cuando se hizo el Diagnóstico de responsabilidad social, Lorenea era casi solo un proyecto. Hoy en día es una realidad, por la que han pasado más de 10.000 niños en visitas guiadas y más de 1.000 adultos han acudido a su Escuela de Sostenibilidad, a formarse o participar en actividades sostenibles.

Su página de facebook es seguida por más de 1.750 personas y/o entidades.

Obviamente, la empresa encuentra algunas dificultades para implantar aspectos de RSE en la dimensión ambiental, como es el caso de que en la situación económica actual no resultan prioritarias ciertas inversiones tanto en equipos como en procesos. Es importante mencionar, también, las ayudas y refuerzos con los que se cuenta, como la empresa que gestiona nuestros residuos.

En 2014 la Fundación ha hecho una gran inversión en equipamiento industrial, que permite reducir los residuos generados en el lavado industrial de piezas de plástico y metálicas con respecto a los equipos que existían hasta entonces.

Junto a todo ello, el diagnóstico realizado nos ha llevado a identificar algunas necesidades que tendremos que solventar en los próximos años. Entre las más relevantes están la información, formación y asesoramiento en materia medioambiental. Referente a esto y como producto de la actividad desarrollada en Lorenea, se ha ido ampliando la cultura de sostenibilidad de todas las personas de la empresa, especialmente las dedicadas a ello, en los puestos de trabajo. Cinco.



DIMENSIÓN AMBIENTAL: ALGUNOS INDICADORES

A continuación relacionamos algunos de los indicadores que hemos utilizado para cuantificar la dimensión ambiental:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año]
Gestión del agua	% total de agua reciclada o reutilizada para el funcionamiento de la actividad	La organización ha de poner de manifiesto si tiene implantado algún sistema de reutilización de sus aguas residuales.	EN10	0 %m3 por 403 m3 gastados (2010)
Gestión de energía	Control y seguimiento del consumo directo e indirecto anual de energía, desglosado en fuentes primarias	Fuentes de energía que son utilizadas para el funcionamiento de la organización.	EN3 EN4	Eléctrica 79.980 Kw/h gasoil 41.243 l. industrial y 9.345 l. vehículos (2010)
Gestión de energía	% de energía ahorrada fruto de las medidas adoptadas en materia de ahorro, eficiencia, aprovechamiento de recursos energéticos	Se trata de saber si la organización lleva un control de la energía ahorrada fruto de aquellas acciones adoptadas para mejorar la gestión de energía (ahorro, eficiencia energética, aprovechamiento de recursos energéticos, et). En caso afirmativo se ha de expresar el resultado en porcentaje de energía ahorrada.	EN5 EN7	40% (2010)
Política y gestión ambiental	Gastos e inversiones ambientales totales desglosadas por tipos	La organización ha de indicar la cantidad total desglosada por tipos económica referida a los gastos e inversiones en prevención, reducción, control para reducir o eliminar los riesgos o impactos medioambientales, sin incluir sanciones o multas por no cumplir la legislación.	EN30	24.000€ (2010)
Contaminación atmosférica	Control y seguimiento de la emisión, directa e indirecta, de gases de efecto invernadero	Control de las emisiones de gases de efecto invernadero, de manera que pueda saber la evolución de este indicador.	EN16 EN17	131,40 Tn/Gasoil 32 Tn /Luz (2010)



DIMENSIÓN SOCIAL: UNA SÍNTESIS

Este es un resumen gráfico de nuestra situación en lo referente a la **dimensión social de la sostenibilidad** y los diez aspectos clave que se analizan en el marco de la metodología InnovaRSE:

Política de seguridad y salud laboral	
Control condiciones trabajo y valoración del riesgo	
Participación interna en la empresa	
Política de igualdad de oportunidades	
Contratación colectivos desfavorecidos	
Conciliación de la vida laboral y personal	
Políticas de atención al cliente	
Código de prácticas profesionales o carta de servicios	
Apoyo a proyectos sociales	
Contratación de proveedores locales	

¡Hay que hacer cambios!

Necesitamos mejorar

Estamos en valores intermedios

Vamos por buen camino

¡En esto destacamos!



DIMENSIÓN SOCIAL: LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Del diagnóstico traemos el comentario que dice que como “es una fundación/empresa con un objeto social que es la inserción laboral-productiva de las personas en situación o riesgo de exclusión social, esta dimensión resulta una fortaleza.

Se detectaba poca explicitación de buenas prácticas habituales, evidenciables para terceros en cuanto a proveedores, clientes, etc.

Se hablaba también de la eventualidad de los contratos de inserción por ley; en el resto de la plantilla 4,8 años de permanencia en la empresa (resultado no real teniendo en cuenta la eventualidad de los de inserción).

Asistencia a actos sociales ambientales no cuantificada en tiempo y personas (ejemplo de la colaboración con el Ayuntamiento de Noain).

En lo relativo a FORMACIÓN: el número total de acciones en 2010 ha sido de 4 (dos de igualdad para personal profesional exclusivamente y otras dos para manejo de carretillas y manipulador de alimentos a la que han acudido plantilla profesional y de inserción-esta última por ser requerimiento necesario en incumplimiento de la legislación vigente).

De las 440 horas de formación recibidas en 2010, el 51% (224 horas) han sido de la plantilla profesional y el 49% (216 horas) de la de inserción.

El 50% de la plantilla recibió formación el año pasado (19 personas de 38, de alta entonces).

También en la dimensión social, hemos descubierto algunas dificultades para adoptar una gestión en la que la responsabilidad social sea un eje transversal”.

Hoy en día el tipo de formación que se acomete para las personas de itinerarios de inserción, está más orientada, según las tendencias actuales hacia la búsqueda de empleo y las habilidades en Inteligencia emocional, desarrollables. Igualmente se acude a formación, realizada por los técnicos, en la Asociación de Centros de Inserción y con el máximo énfasis en la gestión de los colectivos de inserción.

En particular, “tiempo y dispersión geográfica de operarios/as de no inserción, para aumentar la comunicación del responsable de operarios de inserción”

Aunque, obviamente, también disponemos de importantes apoyos, entre los que destacan el servicio de prevención ajeno y la consultoría de Igualdad

El análisis de las necesidades nos ha permitido conocer algunos aspectos en los que será necesario procurar ayuda en el futuro, en concreto, el “aumento en la comunicación con los/as operarios/as normalizados que comparten tareas con los de inserción”.



DIMENSIÓN SOCIAL: ALGUNOS INDICADORES

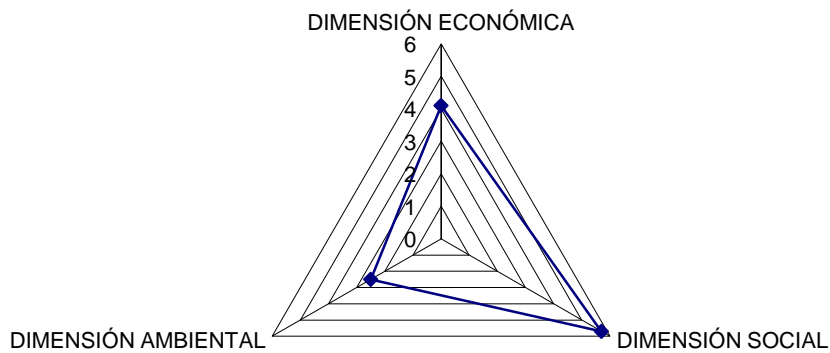
Y éstos son algunos de los indicadores que hemos seleccionado para el análisis de la dimensión social de la sostenibilidad:

ÁREA DE ANÁLISIS	INDICADOR	Observaciones	GRI	Valor [año]
Formación	Horas de formación por persona	Desglosado por categoría y por tipo de formación (promoción, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, derechos humanos y otros).	LA10 LA11 HR3 HR8 SO3	11,58 h/pax. (2010)
Igualdad de oportunidades	Personal según categoría profesional	Porcentaje de mujeres, hombres, personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas procedentes de programas de integración u otros para cada categoría.	LA13	50% hombres 50% mujeres 0,04% discap. 45% > 45 a. 24% emigr. (2010)
Seguridad e higiene en el trabajo	Índice de incidencia	Índice de incidencia = (Nº de accidentes con baja / total de la plantilla) x 100.000	LA7	18,42% (2010)
Satisfacción de la clientela	Quejas recibidas por parte de la clientela	Indicar el número de quejas recibidas por parte de la clientela durante el año.	PR4 PR5	0 nº quejas (2010)
Estabilidad de la plantilla	Media de permanencia en la empresa	Indicar la media de permanencia en la empresa que se obtiene haciendo una media de la antigüedad en la empresa de todo el personal	LA2	5 años (2010)



PERSIGUIENDO UN EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

REPRESENTACIÓN GRAFICA GLOBAL



Comentarios al diagnóstico eran en 2011 "Fundación VARAZDIN es una entidad sin ánimo de lucro con el objetivo social de insertar a personas en situación de exclusión y por tanto, y razonablemente, obtiene la mayor puntuación en la dimensión social.

Tampoco obtiene malos resultados en la dimensión económica. Pero sin embargo, en la dimensión ambiental, por las por la que están históricamente interesados y actualmente dedicados, en proyectos y desarrollos de tipo ecológicos y sostenibles, obtiene menor puntuación, dado que es una dimensión de menor relevancia en su actividad diaria pero que sí les interesa mucho desarrollar. Y que también convendría explicitar más, para ser evidenciable por terceros como pretende ser la responsabilidad social corporativa.

Existe un interés en mejorar la formación en general (habilidades sociales y profesionales, trabajo en equipo, responsabilidad social...), y la medio-ambiental en particular, para conseguir ser más competitivos. También quisieron acometer nuevos proyectos de mejora del medio ambiente, que la coyuntura económica actual hace muy difícil.

Es una fundación/empresa interesada en la transparencia informativa a sus grupos de interés, pero aún con pocas acciones de comunicación interna desplegadas. La proximidad geográfica, general, entre sus trabajadores, habrá favorecido que no se haya desarrollado mejor. Predomina la comunicación informal.

Con respecto a la comunicación externa, desde 2007, por la adquisición de la nueva nave y con posterioridad por los nuevos proyectos de sostenibilidad iniciados en Noain, han sido mucho más solicitados por los medios de comunicación, por el interés despertado".



LO QUE HACEMOS BIEN

Gracias a la elaboración del diagnóstico de RSE, pudimos conocer en qué aspectos de su gestión Fundación VARAZDIN ya estaba actuando conforme a los criterios de la Responsabilidad Social Empresarial.

Son lo que denominamos buenas prácticas RSE, de las que nos sentimos especialmente orgullosos:

Nuestras buenas prácticas en la dimensión económica

Cumplimiento de las obligaciones legales y tributarias y prácticas de buen gobierno y transparencia

Aunque ya sabemos que el mero cumplimiento de la legislación no se puede considerar responsabilidad social puramente, señalar que Fundación VARAZDIN obtiene la puntuación mas alta, económica. Teniendo en cuenta además, que a un centro de inserción sociolaboral, le importan tanto y mas los beneficios sociales, qué los económicos. O sea, que hablamos ya de una obra social.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión ambiental

Programas Lorenea-Espacio de Sostenibilidad Medioambiental, conocido por todas las personas de la empresa, incluidos, clientela, proveedores/as y alianzas.

El Proyecto en sí, nace de la cooperación entre el Ayuntamiento de Noáin-Valle de Elorz (Navarra) con la Fundación VARAZDIN. Cooperación que comienza en 2010 y continúa hasta la actualidad, fomentando la economía local.

El singular edificio de planta circular, alberga 200 metros cuadrados de superficie y está construido con técnicas de bioclimatismo pasivo, con sus paredes y tejados hechos con balas de paja. Fue diseñado por el arquitecto Iñaki Urkia Lus y ejecutado por Gonzalo Amunárriz, y el personal del Área de Jardinería y Agenda Municipal 21. Lo que se pretendía al poner en marcha un proyecto de este tipo era conseguir aunar la ecología y la sostenibilidad con el bienestar comunitario y social.

Nuestras buenas prácticas en la dimensión social

Política de Seguridad y Salud Laboral, con objetivos y metas, funciones y responsabilidades en materia preventiva

La evaluación inicial de prevención de riesgos laborales está hecha en 2001. Hay un delegado, mas una coordinadora de salud laboral, para gestionar este área. La entidad se vale de un Servicio de Prevención Ajeno, para la vigilancia de la salud y el asesoramiento en esta materia. Existe una política de seguridad y salud laboral, al día y revisada regularmente.

Actualización de la Evaluación Inicial y Valoración de riesgos

Se actualizan las evaluaciones y valoraciones de riesgos regularmente y cada vez que hay un puesto nuevo de trabajo: pantallas de visualización de datos y luminosidad, ergonómicos en enero de 2008 y en septiembre de 2010; y psicosocial y ruido interior en 2011.

Plan de Igualdad de Género.

Fundación VARAZDIN posee un plan de igualdad realizado entre 2010 y 2012 y tenía en desarrollo una formación para los trabajadores/as de dos días a la semana. En 2011 su plantilla resultaba paritaria, con 23 hombres y 23 mujeres.

Política activa de contratación de colectivos desfavorecidos y/o en riesgo de exclusión social.

Al ser su objeto social podría parecer menos meritorio la contratación de colectivos desfavorecidos; pero llama la atención, el número elevado de ellos y particularmente, que en ningún momento se ha escuchado mención diferente específica sobre ellos. Con respecto al resto de los trabajadores. Se puede ser Centro de Inserción Socio Laboral con 4 trabajadores, pero VARAZDIN siempre emplea al máximo, en sus itinerarios.

Sistema de recogida de quejas y reclamaciones de la clientela.

Llevan a cabo encuestas de satisfacción sobre quejas y reclamaciones, de su clientela, (interna y externa), trabajadores (normalizados y de inserción) e instituciones, con las que trabajan. Anuales.



EL PLAN DE ACTUACIÓN

Fundación VARAZDIN elaboró en 2012 su primer Plan de Actuación RSE, lo que nos permitió avanzar un paso importante en el camino de la sostenibilidad y definir, con detalle, en qué aspectos y líneas de trabajo íbamos a enfocar nuestros esfuerzos de mejora, así como definir el seguimiento y control del mismo para garantizar la mejora continua de la gestión de la RSE en la empresa.

Este informe pretende, por tanto, dar continuidad al trabajo iniciado con el Diagnóstico de RSE, dando un paso más allá en el camino hacia la implantación de la responsabilidad social en la empresa. Así, una vez analizados los resultados del Diagnóstico, se ha redactado este Plan de Actuación, un instrumento eficaz para que la RSE se vaya integrando progresivamente en la estrategia empresarial.

Para la definición del Plan de Actuación tuvimos muy en cuenta la perspectiva de los diferentes grupos de interés, especialmente de los trabajadores, en primer lugar, los clientes y Administración Autonómica, en segundo y el Patronato de la Fundación, así como los resultados del Diagnóstico que hemos sintetizado en las anteriores páginas.

Un elemento clave del Plan de Actuación fue la definición de las Áreas de Mejora en las que se están centrando los esfuerzos durante el periodo de implantación del Plan. A continuación detallamos dichas Áreas de Mejora y el momento del proceso en que nos encontramos en la fecha de redacción de esta Memoria de Sostenibilidad:

Áreas de mejora en la dimensión económica

Buen gobierno y transparencia.

Internamente se mantienen reuniones desde Gerencia con Patronato, con mayor periodicidad que antes del Plan de Actuación. Debido a las inversiones importantes realizadas en 2014 en la máquina mencionada con anterioridad, se tuvieron que multiplicar las mismas para un correcto seguimiento del tema.

También se han aumentado, en buen gobierno, las reuniones del equipo directivo o *staff* con el fin de ser más operativos. Reuniones más cortas, pero más frecuentes. Pasaron de ser de una/semanal a dos/semanales.

Ya desde 2006 se registra la Memoria en el Departamento de Presidencia, Justicia e Interior (Negociado de Asociaciones, Fundaciones y Colegios Profesionales, con aportación de los siguientes documentos a Gobierno de Navarra: Certificado de cese y renovación de cargos del Patronato; Presupuesto y memoria explicativa para el ejercicio siguiente y Cuentas anuales del ejercicio anterior. Anualmente.

También se entrega una Memoria Social y Económica, correspondiente a las actividades realizadas durante el año al Departamento de Innovación, Empresa y Empleo, Servicio Navarro de Empleo del Gobierno de Navarra. Anualmente también.

Mensualmente se entrega al Servicio Navarro de Empleo información referente a nóminas, seguridad social etc, sobre los técnicos y las personas que están en itinerarios de inserción. Desde 2.000 que la entidad está calificada como Centro de Inserción.

Externamente, y sobre todo, a raíz de un escándalo económico surgido en otra obra social en Navarra mencionado, también con anterioridad, el Departamento de Economía, Hacienda, Industria y Empleo de Gobierno de Navarra ha obligado a incluir datos sobre salarios y retribuciones de cargos de responsabilidad en entidades sostenidas con fondos públicos, para su portal de transparencia, por decreto foral D.F.59/2013 de 11 de septiembre.

Además en este aspecto, y desde 2014, estamos sometidos a auditorías económicas discrecionales por parte del Departamento de Hacienda de Gobierno de Navarra. Por encima de las que ya hace Fundación VARAZDIN planificadas y *motu proprio*.

De manera que resultan, al año, dos o tres auditorías, de una u otra índole.

Planificación de las inversiones (superiores a 3.000 euros) y estudio de la rentabilidad de las mismas

Con la más importante inversión realizada para la máquina de lavado de embalajes reutilizables (logística inversa) se planificó la compra de la misma, en un trabajo conjunto de patronato y gerencia, haciendo un estudio de rentabilidad, en noviembre/diciembre de 2014.

La inversión ha sido de 107.000 euros, y se planteó una amortización de cinco años, con la entidad bancaria.

Gestión de costes de producción, servicios y fijación de objetivos al respecto.

La mejora consistía en realizar una división económica por líneas de negocio.

En ese momento tres unidades de negocio: hostelería, medioambiente Lorenea e industrial/servicios y los datos económicos venían todos en un mismo paquete, con lo que no se podía analizar los resultados independientemente. Aspecto que se consideraba de interés para la gestión de la entidad y la selección de actividades a continuar o eliminar.

A partir de enero de 2013, se emiten informes por parte de la asesoría contable y fiscal externa contratada con esta información desagregada. Con lo que ahora se obtiene información de ingresos y gastos tanto en personal, como mantenimiento, de cada línea individualizada y además con la información de cada unidad de negocio, con y sin subvenciones.

El análisis ha influido en la eliminación de alguna de las líneas existentes, por falta de rentabilidad y para un mejor control de compras, por ejemplo.

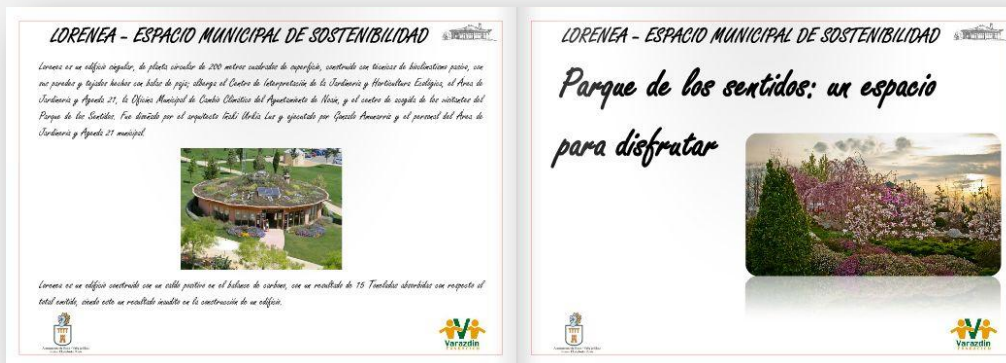
Áreas de mejora en la dimensión ambiental

Política o Declaración de Intenciones relativa al Medio Ambiente

Al momento de iniciar el Plan de actuación no existía, y hoy tampoco, Sistema de Gestión Medioambiental, pero lo que si se realizó con él, fue una Declaración de Intenciones relativa al medioambiente.

Declaración que aun no ha sido divulgada suficientemente como tal a todos los grupos de interés de la entidad, pero si ha completado la labor que se lleva a cabo en su Programa

medioambiental fundamental, más conocido y premiado: Lorenea-Espacio de Sostenibilidad en Noain –Valle de Elorz



Para poner en marcha este proyecto se contrataron a través de Fundación VARAZDIN a un profesional y a una persona de inserción, con el paso de los años, hemos conseguido afianzar y ampliar el proyecto y las consecuencias han sido un incremento significativo en la plantilla, cuyo personal estable son dos profesionales y tres puestos de personal de inserción, y en momentos puntuales como en la actualidad pueden haber hasta nueve puestos para personal de inserción.

La contribución a la comunidad del proyecto es clara, por un lado contratamos a las personas más vulnerables y con mayores dificultades de inserción, por otro lado aportamos a la comunidad un espacio de cultura y encuentro en torno a la ecología y a la sostenibilidad energética (a través de cursos, charlas y conferencias), además proporcionamos un punto de venta directa de productos ecológicos y locales, y finalmente sólo por el hecho de mantener el edificio bioclimático en marcha ayudamos al medioambiente.



El programa de “Lorenea - Espacio de sostenibilidad” se basa en dos pilares fundamentales:

Sostenibilidad en lo social, mediante la inserción socio laboral de personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo que trabajen en Lorenea – Espacio de Sostenibilidad. Estas personas desarrollan tantos trabajos en la huerta de auto recolección como trabajo de apoyo en la tienda de productos ecológicos, formándose a través del empleo.

Sostenibilidad en lo medioambiental, por medio del cultivo ecológico de la huerta y el jardín del Parque de los Sentidos como escaparate de que otro tipo de agricultura y jardinería es posible. Además, está la parte de difusión del concepto de sostenibilidad mediante la oferta de cursos, talleres, exposiciones, charlas y visitas guiadas.

El edificio donde se desarrolla este proyecto Lorenea es un edificio singular de planta circular y de unos 200 m² de superficie que alberga el Centro de Interpretación de la Jardinería y Horticultura Ecológica, el Área de Jardinería y Agenda 21, la Oficina Municipal de Cambio Climático y el centro de acogida de los visitantes del Parque de los Sentidos. La principal seña de identidad de este edificio es que está basado en la construcción bioclimática pasiva, que procura con muy pocos medios técnicos el ahorro y la eficiencia energética, a base de medidas como la orientación correcta, el fuerte aislamiento y un aporte mínimo de energía exterior para el calentamiento, ya que es calentado fundamentalmente por el sol. Además cuenta con tres instalaciones de energías renovables: biomasa, solar fotovoltaica y eólica. Por lo tanto la sede principal del proyecto ya contribuye de forma pasiva al bien de la comunidad.



Actividades concretas desarrolladas en LORENEA

1.- Cursos relacionados con la sostenibilidad

Los cursos ofertados desde Lorenea son muy variados y giran siempre en torno a la naturaleza y/o el concepto de sostenibilidad. La oferta de cursos se hace semestralmente y comenzaron a principios de 2011. La difusión de los mismos se realiza mediante un tríptico buzoneado en el municipio de Noáin - Valle de Elorz y distribuidos en lugares claves de la Comarca de Pamplona como centros cívicos, universidades, tiendas de productos ecológicos,... Además de por la página de Facebook que tiene el proyecto (Lorenea - Espacio de Sostenibilidad) y a través de una lista de distribución de correo electrónico.



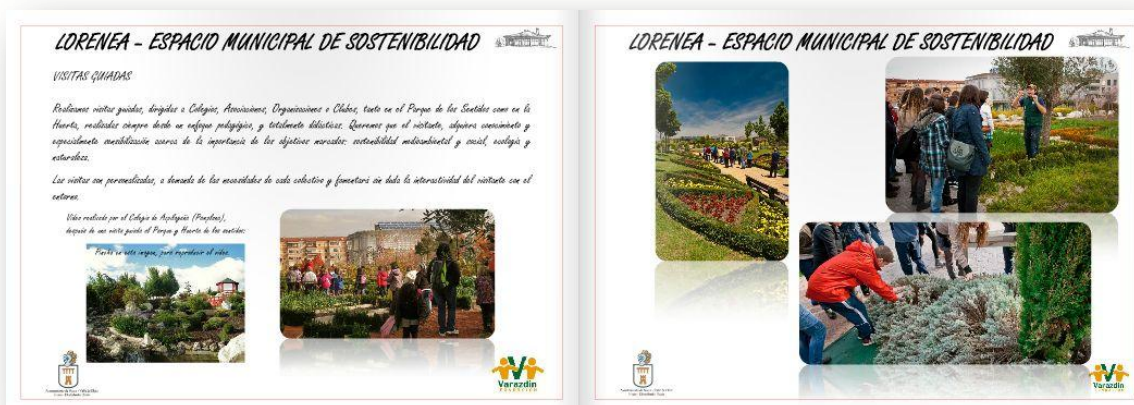
Los cursos más recientes que se han realizado son los siguientes, en este segundo semestre de 2015:

- Hermana Ave. Jornadas de anillamiento.
- Iniciación a la fotografía. Fotografía de la naturaleza.
- Planificación del huerto ecológico en Otoño/Invierno
- Plantas medicinales y aromáticas.
- Como hacer tu propio vivero y obtener tus semillas.
- Mecánica de la bicicleta a nivel usuario.
- Cosmética natural.
- Fruticultura ecológica y conservación de variedades tradicionales.
- Aprende a utilizar la máquina de coser, taller de reciclaje de ropa.
- Taller de kokedamas.
- Taller de elaboración de jabón artesano natural.
- Taller de agricultura orgánica.
- Como alargar la vida de tus prendas.
- La botica en casa.
- Taller de preparados con plantas para el huerto ecológico.
- Taller de kusamonos



2.- Visitas guiadas al Parque de los Sentidos

Realización de visitas guiadas para colegios, institutos, asociaciones, ONGs, etcetera al Parque de los Sentidos.



El Parque de los Sentidos es un parque que gira en torno a los sentidos, creando 5 espacios diferenciados para cada uno de ellos. A su vez, cada sentido se encuadra dentro de un estilo peculiar de jardinería como forma de divulgar su conocimiento. Y son:

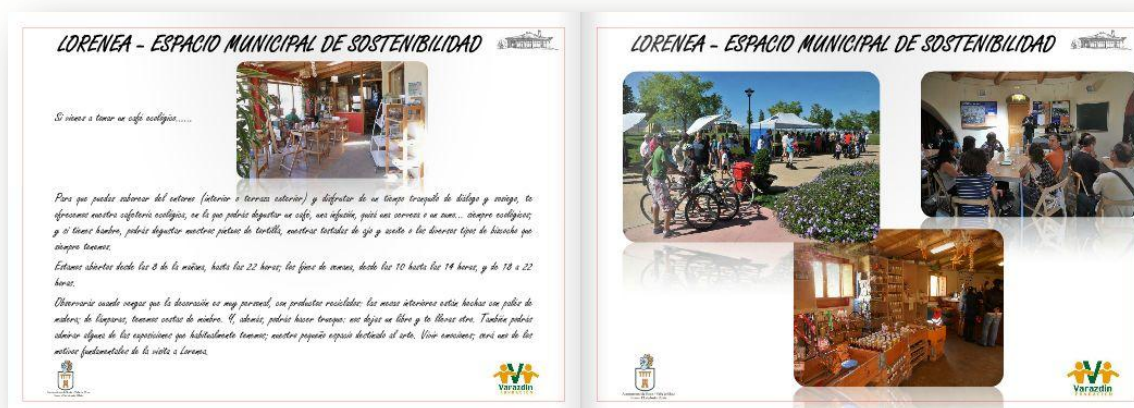
1. JARDÍN INGLÉS - VISTA - Cuenta con una amplia colección de arbustos y plantas de flor, tanto vivaces como de temporada. Además, una rosaleda completa el conjunto en el que el color es el protagonista.
2. JARDÍN FRANCÉS - TACTO - Se intercalan praderas, alineaciones de árboles y setos que permiten comparar sus diferentes tactos y texturas.
3. JARDÍN MEDITERRANEO - OLFATO - Es el espacio donde podemos encontrar más de 20 especies diferentes de plantas aromáticas con las que disfrutar y aprender.
4. JARDÍN COMESTIBLE - GUSTO - Formado por una zona de árboles frutales, huerta y arbustos de pequeños frutos, cultivados de manera ecológica. Además el paseante podrá degustar los pequeños frutos (zarzamora, grosella, madroño, etc.), quedando los frutales y hortalizas para la venta.
5. JARDÍN JAPONES - OIDO - En este último espacio, el agua y los grupos de árboles y arbustos pretenden ofrecer rincones donde relajarse y disfrutar del sonido, ya sea con los cursos de agua como el sonido del viento entre las ramas.

Hay que destacar que la jardinería aplicada en este parque como en todos los jardines del municipio es ecológica.

Además se ofertan para los escolares dos talleres más “Iniciación a la alimentación natural” y “Cambio climático y sostenibilidad”. Para ello se cuenta con el ejemplo del edificio de Lorenea, y las energías renovables en instaladas en él y con la huerta de auto recolección.

3.- Organización de exposiciones y prestación de servicios

Lorenea también se utiliza como sala de exposiciones y conferencias, esta sala se abre para proyectos ajenos a la fundación.



Otras actividades y servicios que se realizan son:

- Servicio integral de la bicicleta donde se enseña y asesora, previa cita, sobre cómo mantener o arreglar una bicicleta, qué bicicleta comprar, seguridad vial en la bicicleta, etc. Este servicio que se ofrece los miércoles por la tarde, está llevado a cabo por un vecino de Noáin de forma voluntaria.

- Celebración de actividades culturales organizadas por Centro Cultural de Noáin en Lorenea como por ejemplo: cuentacuentos para los niños, talleres de elaboración de quesos artesanos, conciertos, presentación de libros, etc.
- Apoyo al Ayuntamiento en diferentes celebraciones: Día de la Energía Solar, aniversario parque, celebración premio de la ONU, etc.

4.- Gestión de la tienda-cafetería ecológica.

En Lorenea también hay una pequeña tienda-cafetería ecológica abierta de lunes a viernes de 10 a 14 horas y de 17 a 21 horas con algunas variaciones en invierno.



Además los fines de semana de mayo a octubre abre en el mismo horario. En este kiosco sólo se venden productos ecológicos certificados como:

- Productos ecológicos de alimentación.
- Productos de la huerta de los sentidos cogidos por los clientes directamente de la huerta sin sobre coste para el consumidor.
- Cafetería: venta de cafés e infusiones, té, zumos, cerveza, etc. En los días en los que el tiempo acompaña se coloca una terraza en el exterior.
- Libros relacionados con la sostenibilidad y la ecología.
- Venta de planta ecológica: pimiento, tomate, calabacín, lechuga, etc.
- Venta de producto de otros centros de inserción u asociaciones como Adacen (Asociación de daño cerebral de Navarra) en un compromiso con el “comercio justo” ya establecido con el Ayuntamiento de Noain.

5.- Huerta ecológica de auto recolección

Huerta de los Sentidos consiste en hacer del jardín existente en el Parque de los Sentidos dedicado al gusto un espacio en el que poder aportar diversos servicios:

- Producción de verduras y hortalizas mediante cultivo ecológico en un parque público.
- Generar ingresos y reducir los costes de mantenimiento de los jardines municipales.
- Formar personas en paro y con riesgo de exclusión socio-laboral en el conocimiento del cultivo ecológico y la atención al público.

- Fomentar la alimentación sana y el conocimiento de adultos y escolares sobre la importancia del consumo de productos frescos locales y ecológicos.

La auto-recolección de los productos de la huerta se realiza de una manera ordenada, mediante una pequeña formación inicial y la correcta identificación de los visitantes mediante un chaleco diseñado al efecto. Así los clientes recogen directamente la verdura en la huerta y posteriormente van a pagarla a Lorenea que está a escasos 50 metros.

Hasta la fecha, la acogida ha sido muy buena, hasta el punto de que la huerta se ha quedado pequeña para el número de personas que se acercan a ella, actualmente se encuentra en pleno proceso de ampliación por un lado para ampliar el servicio ofertado a la comunidad y por otro para crear más puestos de trabajo.

Esta dimensión medioambiental, es la menos sistematizada (por tanto la menos valorizada), pero no por eso la menos desarrollada, en la práctica.

Otras áreas que no se previó mejorar y que si se han avanzado en el periodo que ha quedado entre el Plan de Actuación y esta Memoria han sido:

Reducción del consumo de agua, energía y combustibles, por acciones de mejora desplegadas

Se ha cambiado el proveedor eléctrico en marzo de 2014.

También se ha instalado un compensador de energía reactiva en otoño de 2013, por valor de 1.500 euros, amortizable en 15 meses y que ha supuesto un considerable ahorro desde entonces.

Los indicadores de consumos de electricidad quedan como sigue:

2.011: 102.695 kw/h -16.898,89 euros

2.012: 111.949 kw/h - 20.681,61 euros

2.013: 109.770 kw/h - 19.961,24 euros

2.014: 109.856 kw/h – 19.691,53 euros

Se puede ver que entre el 2013 y 2014 no hay aumento de consumo destacable por las medidas tomadas, ya que si no se hubiesen tomado, los costes serian de unos 3.000 euros más en 2014 con las alzas de precio en este tema.

La adquisición de la nueva máquina de lavado para la cadena de producción posibilita un mayor ahorro de agua, menor consumo eléctrico y una menor generación de residuos industriales, qué son recogidos con posterioridad por organismo OCA. Posee un equipamiento que ha supuesto una inversión de 6.000 euros, que es lo que se denomina “una trampa de aceite”, para separar ambos y tener un menor consumo de agua de red. En circuito cerrado. Permanece más tiempo en el circuito de lavado. Éste sistema permite utilizar durante más tiempo el agua de los depósitos de lavado.

Reducción y control de los vertidos

Con la adquisición del túnel de lavado Xúcla, antes mencionado, se puede reducir los vertidos, por las características mencionadas. Es un sistema modular para prelavado, lavado, aclarado y soplado de bandejas de plástico y cajas, en la industria. Aun no se dispone de datos al respecto por el poco tiempo que lleva instalado, pero sabemos que lo reduce considerablemente. Y este también era un objetivo para nosotros.

Actividades de formación ambiental, participando con clientela y proveedores/as en otros grupos de investigación ambiental

Las personas de itinerarios de inserción, tienen una formación continua en habilidades laborales generales, específicas del puesto de trabajo en sostenibilidad de horticultura, riego por goteo, tratamiento de plagas por medios ecológicos...etc y otras actividades de formación puntual, medioambiental, incluidas en el Plan de Formación General de la entidad, anualmente. Dentro de estas estarían, por ejemplo la de biofertilizantes en febrero y marzo de 2014, de 23 horas de duración; en abril y mayo de 2015, Control de plagas y enfermedades en el huerto ecológico de 14 horas de duración.

Un trabajador de inserción, estuvo también una semana en Lerida, formándose con Josep Pamies, en su asociación La Dulce Revolución, este año, en plantas medicinales. La Dulce Revolución es una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a todas las personas que quieran compartir sus experiencias positivas fruto del uso de las plantas medicinales y las terapias naturales no agresivas.

Pero de manera diferente todos los trabajadores/as de Fundación VARAZDIN están viviendo con la cultura propagada por Lorenea –Espacio de Sostenibilidad, son informados puntualmente de todo lo que allí se lleva a cabo y participan activamente en algunas de sus actividades.

Áreas de mejora en la dimensión social

Sistema participativo de las personas en la entidad.

Aparte de la optimización de las reuniones de *staff*, para mayor operatividad y participación. Así como para agilizar la toma de decisiones.

El Manual de Acogida se ha modificado, para incluir aspectos que no contemplaba y sobre todo con el ánimo de facilitar al máximo la comprensión de la entidad para el /la nuevo trabajador/a. Actualizando lo necesario en cada momento y adecuándolo al Plan de igualdad de la entidad.

Las actividades grupales lúdicas, propuestas en el Plan de Comunicación de la entidad se realizan dos veces al año: en Navidad y otra antes de las fiestas de Pamplona. Suelen ser encuentros gastronómicos de toda la plantilla, en los que se aprovecha para conocerse y compartir de manera informal aquellos aspectos a los que ni el Departamento Social de VARAZDIN, ni otros estamentos llegan, en situación ordinaria.

También se han realizado visitas conjuntas de toda la plantilla al Parque de los Sentidos para que todos pudieran disfrutar de una mañana diferente y, sostenible, y alejada de la rutina diaria. Aspecto este que siempre ha resultado muy positivo y gratificante, para todos.

Se incluye a todos los trabajadores en plantilla y ex trabajadores, con correo electrónico, en una base de datos general, muy extensa (-con más de 1.000 contactos-), para ser informados semanalmente sobre las actividades y noticias propuestas por Lorenea-Espacio de sostenibilidad.

La realización en 2012 del Evento XV Aniversario de la Fundación, congregó a autoridades autonómicas y locales de Gobierno de Navarra y Ayuntamiento/s de Noain, Cendea de Galar, Patronato de la entidad, personalidades del mundo de la empresa privada y pública, responsables de entidades certificadoras ecológicas, clientes, clientes proveedores y todos los trabajadores de la plantilla de VARAZDIN, que compartieron jornada y lunch.



Se procura propiciar al máximo los encuentros internos informales, que permitan la participación de todos los agentes y grupos de interés internos y externos, como fue este caso.

Plan de igualdad

Recientemente en 2015, se ha realizado una inspección de trabajo por parte de M^º de Empleo y Seguridad Social (Dirección territorial) para supervisar la retribución sin brecha salarial y se está a la espera de resolución, aunque ya sabemos que no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres a igualdad de puesto desarrollado.

También y como propuesta de mejora de dicho plan de igualdad se hizo la revisión del plan de acogida en agosto de 2013 a nuevos trabajadores/as; se terminó la formación en igualdad de oportunidades y género, del 15 al 21 de septiembre de 2011, y el diseño del plan de conciliación en marzo de 2012.

Contratación de colectivos desfavorecidos y/ o en riesgo de exclusión social

Este es el fundamental objeto de su obra social (había en 2011, 22 trabajadores normalizados y 24 en proceso de inserción) por encima del 50% de la plantilla general. Son beneficiarios de este recurso a título informativo (no limitativo) se pueden incluir en uno o varios de los grupos mencionados al comienzo de esta Memoria.

Estos colectivos vienen derivados de los servicios sociales y unidades de barrio y su ingreso es aprobado por el departamento de políticas sociales. También otras mayores de 50 años, parados o paradas de larga duración, del Servicio Navarro de Empleo. Y además, en 2014 y 2015 la entidad ha participado en Programas Comunitarios de Interés Social a favor de personas desempleadas, de los que también han llegado usuarios. En concreto 4 en 2014 y 6 en 2015.

Medidas de conciliación de la vida laboral y personal

Se diseñó un Plan de Conciliación en marzo de 2012, de cinco páginas, para la entidad que mejoró en algunos aspectos la misma en determinados casos, como la ampliación de los días (en uno) de permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, para parientes hasta 2º grado de consanguinidad. y se habla de casos como la flexibilidad horaria, la jornada laboral reducida, el ajuste de tareas al horario laboral (respecto a la participación en formación externa dentro del horario laboral), el calendario de vacaciones flexible, para la gestión de asuntos propios, abandono del lugar de trabajo por emergencia familiar o personal, tiempo libre para formación relacionada con el puesto de trabajo, teletrabajo, ampliación de permisos paternidad/maternidad y ampliación de permiso por fallecimiento de parientes o familiares en hasta segundo grado de consanguinidad, en dos días más de lo establecido por la ley.

Esto para toda la plantilla, no solo oficinas.

Sistema de apoyo a proyectos sociales *motu proprio*

Como miembros participantes de la Asociación Navarra de Centros de Inserción Sociolaboral, en la Red de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Navarra.

También como punto de venta de productos que proceden de empresas de economía solidaria como Josenea Asociación Laboral, con sus productos cosméticos ecológicos Irati Organic y las infusiones ecológicas.

También las máquinas expendedoras de productos de *vending*, para consumo de los trabajadores en nave, son del Grupo Gureak, también Centro de Inserción.

Otra colaboración puntual, a lo largo de seis meses, en 2014/15 ha sido la prestada para cumplimiento de condena en trabajos en beneficio para la comunidad, derivada por el Servicio de gestión de penas y medidas alternativas de Navarra, de una persona, en el Programa Lorenea.

Sistema de contratación de proveedores locales

Se revisó el procedimiento denominado P-6 Compras, incluyendo la priorización de comprar a proveedores locales y se extendió esta práctica a la parte de nave y servicios y especialmente instaurada está en Lorenea-Espacio de Sostenibilidad, donde el porcentaje de compras a proveedores locales es del 98%. Exceptuando los libros que son adquiridos a proveedores nacionales: como los de Josep Pamies y su Dulce Revolución, etc. El procedimiento está revisado en junio de 2015 a revisión 4.



AVANZANDO EN NUESTRO COMPROMISO

Las Áreas de Mejora en las que Fundación VARAZDIN está trabajando se desglosan a su vez en una serie de objetivos y acciones de mejora, que configuran nuestro compromiso en materia de RSE.

A continuación detallamos algunos de los objetivos más relevantes para el periodo que nos ocupa de octubre 2012 a octubre 2013, pero que se ha alargado hasta ahora octubre de 2015 y la variación esperada para algunos indicadores de desempeño - asociados a dichos objetivos- en este periodo.

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
<p>Fomentar el conocimiento real del desarrollo de la fundación desde el punto de vista económico, social y ambiental.</p> <p>Objetivo 1.1</p>	Nº y tipo de comunicaciones por GIs/año que se realicen	<p>Trabajadores-0</p> <p>Reuniones</p> <p>1 Registro anual de memoria económica y social</p> <p>Patronato -1</p> <p>Reunión anual de presentación de resultados de la fundación</p>	<p>Trabajadores-2</p> <p>Reuniones (navidad/san fermin)</p> <p>3 Registro anual de Memoria económica y social. Incluye memoria de técnicos y otra de actividades</p> <p>Patronato-4</p> <p>Reuniones/año, de presentación de resultados de la fundación.</p>
<p>Definición de los parámetros para evaluar una inversión.</p> <p>Objetivo 2.1</p>	Creación tabla de datos /hoja Excel	No hay tabla	Tabla creada para la inversión de la nueva máquina de lavado en octubre de 2014
<p>Comunicación del proceso.</p> <p>Objetivo 2.2</p>	Comunicación del proceso	No se ha comunicado el proceso	Proceso comunicado durante el proceso de compra de la nueva máquina.
<p>Conocer la evolución económica y personal de cada línea de negocio.</p> <p>Objetivo 3.1</p>	Resultado del ejercicio anual desglosado	Cuentas anuales del ejercicio 2011(Cuenta de pérdidas y ganancias)	Resultado económico por línea de negocio desde 01/01/13
<p>Establecer acciones como consecuencia de ese conocimiento.</p> <p>Objetivo 3.2</p>	Resultado económico por línea de negocio obtenido en el trimestre anterior	Datos obtenidos en 2013	El mejor análisis ha permitido no aumentar perdidas en 2013 y tener números negros en 2013

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
Definir los procesos generales de cada línea de negocio. Definir el sistema de medición en la evolución de las personas de inserción Objetivo 3.3	Instrucciones para hostelería, Lorenea y las necesarias para nave	Instrucciones incompletas	No hay mejora, salvo en este punto. Aunque se hacen reuniones semanales con el coordinador y gerencia de Lorenea para una mejor gestión. Hostelería se ha cerrado en 2015. Seguimiento de las personas de inserción según proceso nº 9 de calidad
Elaboración de un documento Declaración de Intenciones en materia medioambiental. Objetivo 4.1	Creación de documento	No hay	Declaración de Intenciones, consensuada de Fundación VARAZDIN en 2015
Comunicarla a todos los trabajadores Objetivo 4.2	Nº de personas que han recibido la documentación	0 personas	No hay comunicación. Planificado para diciembre 2015
Revisar el procedimiento de compras interno (Proceso P-6) para adecuarlo a este área de mejora Objetivo 5.1	Nº de revisión Documento P-6 "Compras" de homologación de proveedores	Revisión nº 3 de Documento	Documento revisado nº 4 en junio de 2015
Comunicarlo e implementarlo en las tres líneas de negocio de Varazdin (Nave, Hostelería y Lorenea) Objetivo 5.2	Nº de proveedores locales	100% de proveedores locales en suministros auxiliares de nave. 100% en hostelería. 60% en Lorenea	Concienciación de compras en las tres áreas e incremento en Lorenea del 98% (salvo compra de libros de ecología)
Dar a conocer el plan ya elaborado en fecha julio de 2012 (150 páginas) al equipo (R., I., O., P., E., Y. y C.) Objetivo 6.1	Fijar reunión monográfica de equipo	No hay comunicación del plan	El plan se comunica por correo electrónico en 2012

Objetivo	Indicador asociado	Valor inicial	Valor esperado
<p>Desarrollar las acciones propuestas del Plan de Comunicación, ya existente, en julio de 2012, referentes a la comunicación interna</p> <p>Objetivo 6.2</p>	<p>Fechas de cumplimiento de las fichas de comunicación interna</p>	<p>Fichas de las acciones de comunicación sin hacer:</p> <p>1-Protocolo de reuniones</p> <p>2-Buzon de sugerencias</p> <p>3-Correo electrónico</p> <p>4-Manual de estilo</p> <p>5-Tablon de anuncios</p> <p>6-Manual de bienvenida</p> <p>7-Encuesta interna</p> <p>8-Boletin interno</p> <p>9-Evento colectivo</p>	<p>1-Protocolo cambiado con equipo de gestión y con patronato</p> <p>2-Buzon de sugerencias .sin hacer</p> <p>3-Correo electrónico. Gerencia informa a equipo de todo lo importante para coordinación.Lorenea semanalmente a mas de 1.000 seguidores</p> <p>4-Manual de estilo .Sin hacer</p> <p>5-Tablon de anuncios. Dos tablonen en producción.</p> <p>6-Manual de acogida. Mejorado por el plan de igualdad.</p> <p>7-Encuesta interna. Instaurada y se hace de manera manual.</p> <p>8-Boletin interno. Sin hacer.</p> <p>9-Evento colectivo. Realizado en 2012 con autoridades y plantilla. Y dos internos, solo la plantilla /año.</p>



LA APUESTA POR UNA MEJOR COMUNICACIÓN

Uno de los retos que nos plantea el enfoque RSE es el de **mejorar nuestra comunicación como empresa**, lo cual requiere un importante esfuerzo para trasladar nuestros planteamientos e intenciones a los grupos de interés y, también, escuchar sus puntos de vista, tratando de incorporarlos a nuestra práctica empresarial.

Dentro de este esfuerzo de comunicación y transparencia, utilizaremos esta Memoria de Sostenibilidad como elemento central de información sobre nuestros retos en materia de responsabilidad social.

Para lograr que la difusión de nuestros compromisos en materia de RSE y de esta Memoria sea lo más eficaz posible, estamos poniendo en marcha las siguientes acciones:

- VARAZDIN está comprometida con la sostenibilidad, en su triple dimensión económica, ambiental y social y dicho compromiso se recogió en la declaración de intenciones de RSE.

La Memoria de Fundaciones, se hace desde 2.006, con sus aspectos económicos relativos a bienes y patrimonio fundacionales, cuentas anuales, balance de situación, pérdidas y ganancias, más que a aspectos técnicos sociales. Documento público, consultable.

- VARAZDIN está inmersa en un proceso de mejora continua en materia de responsabilidad social.

En dicho proceso se incluye sobre todo el dar a conocer de manera más eficaz posible la actividad de VARAZDIN. Así, la presencia en redes sociales, hoy en día, se hace imprescindible. Lorenea-Espacio de Sostenibilidad tiene una actividad en Facebook, como ya se mencionó anteriormente, con miles de seguidores y que sirve para anunciar y contactar a las personas interesadas en los cursos y actividades de la escuela de sostenibilidad. Así como para informarles sobre su marcha.

También disponemos de cuenta en Twitter, pero esta no tiene actividad suficiente. La web sigue operativa y pendiente de actualización. Pero no es fácil, ante la situación cambiante.

Mailing semanal a más de 1.700 seguidores registrados en el Programa Lorenea, para información actualizada de las acciones allí desarrolladas.

Apariciones en prensa escrita y digital, a tenor de concesiones de ayudas o del desarrollo de los cursos planificados

- Fundación VARAZDIN realiza buenas prácticas en materia de RSE, en particular, en la elevada contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social.

La Memoria Social incluye sobre todo aspectos relativos a la plantilla de las personas de inserción, en términos de número, procedencia, nivel de estudios, edad, distribución por sexo, origen de la derivación, número de inserciones anuales, formación impartida, ...etcétera. Y una parte de Memoria económica más reducida o esquemática. Documento público consultable.

- También en lo ambiental con la gestión del centro municipal de interpretación, de la jardinería ecológica Lorenea y todas las actividades que de ella se derivan: venta de productos ecológicos locales, huerta ecológica de autorrecolección, organización de cursos de sostenibilidad, como por ejemplo de construcción de casas de paja, etc. Y así mismo, con la puesta en marcha de un servicio de catering ecológico.

Lorenea se ha potenciado mucho, utilizando el boletín digital externo y otras acciones comunicativas y sin embargo se ha prescindido del servicio de catering ecológico.

- VARAZDIN se ha propuesto determinados objetivos de mejora: mejora en sus procesos de gestión económicos y de comunicación a sus grupos de interés.

Se ha generado una serie de documentación en formato digital, cuyo fin es difundir a los grupos de interés información actualizada, innovadora acerca de las acciones llevadas a cabo, por la entidad. Fundamentalmente a clientes, e instituciones con las que se interacciona Fundación VARAZDIN.

Se han impreso *flyers* de dichas actividades, que consiguen una mejor comunicación visual sobre las mismas. Y que son más ágiles para enviar, por correo electrónico. En formato pdf.

Las metas que nos hemos planteado son ambiciosas y requieren un esfuerzo notable. Para seguir avanzando y conseguir nuestros objetivos es **esencial la colaboración de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y de todas las personas o entidades que se ven afectadas por nuestra actividad**: necesitamos opiniones y sugerencias de mejora.

Todas las dudas, inquietudes o recomendaciones serán bienvenidas y tenidas muy en cuenta en nuestro compromiso con la sostenibilidad.

Puede dirigirse a nosotros personalmente, por correo postal o correo electrónico, en la siguiente dirección:

Fundación VARAZDIN

**Polígono Industrial Noain-Esquiros, calle H -37
31191-Esquiros de Galar (Navarra)**

www.varazdin.es

varazdin@varazdin.es

948 312 813





INNOVARSE
NAVARRA